

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zaměstnanecké benefity a jejich účetní a daňová specifika

Employee Benefits and their Accounting and Tax Specifics

Student: Magdalena Šmakalová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jana Hakalová, Ph.D.

Ostrava 2010

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, mimo přílohy č. 1 a 2, vypracovala samostatně. Přílohy č. 1 a 2, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

Datum: 7. 5. 2010

Podpis:

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Janě Hakalové Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce. Dále děkuji společnosti SIEMENS s. r.o. za poskytnuté informace.

Obsah

1	Úvod	1
2	Charakteristika zaměstnaneckých benefitů	2
2.1	Charakteristika benefitů	2
2.2	Význam benefitů	2
2.3	Členění zaměstnaneckých benefitů.....	3
2.4	Trendy poskytování benefitů	5
2.5	Zabezpečování benefitů zaměstnavatelem.....	6
2.6	Daňová a odvodová váha zaměstnaneckých benefitů	6
2.7	Jednotlivé zaměstnanecké benefity	6
2.7.1	Benefity které jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance daňově i odvodově nejvýhodnější neboli mimořádně zvýhodněné benefity.	7
2.7.2	Benefity s daňovou a odvodovou dílčí výhodou	8
2.7.3	Benefity které nejsou pro zaměstnavatele daňový výdajem	10
3	Problematika benefitů z účetního a daňového hlediska	17
3.1	Zdroje a možnosti financování zaměstnaneckých výhod	17
3.2	Tvorba a čerpání sociálního fondu	17
3.2.1	Organizace, kterým zákon ukládá tvořit Fond kulturních a sociálních potřeb	17
3.2.2	Zaměstnavatelé, kterým právní předpis ukládá povinnost tvořit sociální fond	18
3.3	Tvorba sociálního fondu	19
3.4	Čerpání sociálního fondu.....	19
3.5	Účetní hledisko zaměstnaneckých benefitů.....	19
3.6	Daňové hledisko zaměstnaneckých benefitů z pohledu zákona o dani z přidané hodnoty.....	20
3.7	Daňové hledisko zaměstnaneckých benefitů z pohledu zákona o daních z příjmů	21
3.7.1	Příspěvek na zdravotní pojištění a soukromé životní připojištění.....	21
3.7.2	Příspěvky a přípatky na stravování a nápoje	23
3.7.3	Odborný rozvoj zaměstnanců.....	24
3.7.4	Prodej bytu zaměstnanci	25
3.7.5	Doprava do zaměstnání.....	26
3.7.6	Příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání	26
3.7.7	Prodloužená dovolená, dny pracovního volna	26
3.7.8	Věrnostní a stabilizační plnění.....	27
3.7.9	Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance.....	27
3.7.10	Rekreace	29
3.7.11	Zdravotnická zařízení.....	30

3.7.12	Kultura a sport	31
3.7.13	Dary zaměstnancům	31
4	Uplatnění zaměstnaneckých benefitů v praxi	34
4.1	Profil společnosti	34
4.1.1	Společnost SIEMENS AG	34
4.1.2	Siemens Česká republika	34
4.1.3	Obory činnosti	34
4.2	Zaměstnanecké benefity společnosti Siemens s. r. o.	36
4.2.1	Odměny při pracovních a životních jubileích	37
4.2.2	Příspěvek na penzijní připojištění.....	38
4.2.3	Cafeteria systém	39
4.2.4	Příspěvek na stravování.....	39
4.2.5	Dovolená nad rámec zákona	40
4.2.6	Bridge days	40
4.2.7	Proplácení prvních tří dnů nemoci	40
4.2.8	Firemní dobrovolnictví	40
4.2.9	Vzdělávání zaměstnanců	40
4.3	Dotazníkové šetření.....	41
5	Závěr	45
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	46
	SEZNAM ZKRATEK	
	SEZNAM TABULEK	
	SEZNAM GRAFŮ	
	SEZNAM PŘÍLOH	
	PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	
	PŘÍLOHY	

1 Úvod

Prvotním cílem každé společnosti je maximalizace zisku. Aby společnost mohla dosahovat kladných výsledků, je třeba stavět na dobrém vedení společnosti a především na spolehlivých zaměstnancích. Chce-li mít společnost spolehlivé a spokojené zaměstnance je třeba zaměstnance jistým způsobem motivovat. Udržet si kvalitního zaměstnance by mělo být pro společnost stěžejní. Zaměstnanecké benefity jsou významným prvkem, který může eliminovat odchod nebo nízký výkon zaměstnanců, ale také nástrojem k zodpovědnému přístupu zaměstnanců k pracovním výkonům.

V roce 2007 vešel v platnost nový zákoník práce. Tento zákoník je postaven na třech koncepčních principech. Zákoník upravuje závislou práci a vychází ze zásady „co není zakázáno je dovoleno“. Pracovní zákoník navazuje na ustanovení obchodního zákoníku. Zaměstnavatele mají v současné době velkou volnost v poskytování jednotlivých benefitů svým zaměstnancům.

Cílem bakalářské práce je vymezení problematiky zaměstnaneckých benefitů poskytovaných firmami zaměstnancům a zanalyzovat jejich účetní a daňové dopady v daňovém systému ČR. Smyslem je navrhnout optimální řešení využívání benefitů, které by byly výhodné jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnanců.

Moje bakalářská práce je rozdělená do tří kapitol. V první kapitole se zaměřím na vymezení pojmu benefit a na jednotlivé poskytované zaměstnanecké benefity. V druhé kapitole se zaměřím na účetní a daňovou problematiku těchto benefitů. Především ze strany financování těchto benefitů, daňových a odvodových povinností, které plynou jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. V poslední třetí kapitole se zaměřím na uplatnění benefitů v praxi. Konkrétně na společnost SIEMENS s. r. o. U poskytování benefitů firmou se zaměřím především na to, z jakých prostředků společnost benefity poskytuje, jaké benefity poskytuje a jak jsou zaměstnanci s poskytovanými benefity spokojeni.

Bakalářskou práci na téma "Zaměstnanecké benefity a jejich účetní a daňová specifika" jsem zpracovala za pomoci metod popisu, analýzy a syntézy. K jejímu vypracování jsem použila pouze literární a jiné prameny, které uvádím v seznamu použité literatury.

2 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

2.1 Charakteristika benefitů

Samotné slovo benefit má význam historický a aktuální. Benefice dříve byla divadelní představení ve prospěch nějakého herce, jejichž výtěžek byl určen k humanitárním účelům. V lenním právu ¹beneficium znamenalo právní vztah mezi vrchním vlastníkem léna (seniorem, lenním pánem) a vazalem (užitkovým vlastníkem), jemuž senior propůjčoval po složení lenního slibu léno k užívání a poskytoval mu ochranu. Vazalové se zavazovali slibem k osobní věrnosti ke službě na jeho dvoře i ve válce. Porušení věrnosti bylo důvodem k odnětí léna. V církevním právu obročí představovalo určitý důchod, který byl spojen s vykonáváním nějakého církevního úřadu.

Aktuálně označení benefitů používáme v různých významech. Záleží na pohledu, ze kterého se na benefit díváme. Z mého pohledu se zaměřím na benefity zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanecké benefity jsou v současné době velmi aktuální tématikou. Benefity mají v mnoha případech zvýhodněný daňový a odvodový režim, proto zaměstnavatele tyto plnění využívají a zaměstnanci požadují. Zaměstnavatelé benefity používají k legálnímu snižování daňových povinností využitím možností, jež jsou daňovými zákony dány.

Firmy se předhánějí v poskytování těchto benefitů. Jedná se o výhody, které zaměstnanec získá z pracovního poměru k zaměstnavateli, při dodržení stanovených podmínek, jež se mohou pracovní činnosti týkat. V mnoha případech mají zvýhodněný daňový a odvodový režim, proto jsou zaměstnavateli používány. Poskytování zaměstnaneckých benefitů činí asi 10 % hrubých příjmů zaměstnanců.

Tyto benefity slouží především k zesílení pozitivního vztahu k podniku, stabilizaci a spokojenosti zaměstnanců. Množství a charakter benefitů vychází z možností zaměstnavatele, potřeb pracovníků a srovnání s nabídkou konkurenčních firem na trhu práce. Benefity jsou často předmětem kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv. Mohou být také obsaženy ve vnitřním předpise zaměstnavatele, nebo v individuální smlouvě s jednotlivým zaměstnancem.

2.2 Význam benefitů

Vedle pohyblivé části platu, která je závislá na kvalitě a množství odvedené práce, využívají zaměstnavatelé nejrůznější benefity, jež mají v zaměstnanci vzbudit snahu odvádět

¹ Ottův naučný slovník vymezuje Lenní (manské) právo jako souhrn zásad upravující vzájemné vztahy mezi lenním pránem (seniorem) a lenním držitelem (vasallem).

co nejlepší práci. Z ekonomického hlediska jde o úsporu mzdových nákladů, s ohledem na daňové a odvodové úlevy. Poskytování benefitů je součástí personální politiky, jež přispívá k přilákání a udržení zaměstnanců, ke zvýšení jejich motivace a produktivity. Poskytováním benefitů se snažíme o získání konkurenční výhody, posílení firemní kultury, zvyšování hodnoty značky, zvýšení image a atraktivity zaměstnavatele.

Zaměstnavatele jsou povinni na základě zákoníku práce zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud se jedná o jejich pracovní podmínky, odměňování, poskytování jejich peněžitých plnění, odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního, nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů²

Benefity je nutné členit především z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti.

Na mimořádně výhodné - jedná se o benefity, které jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele. Na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Na benefity s dílčí výhodností - jedná se o benefity, které jsou na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance daňovým příjmem. Jako příjem ze závislé činnosti se nestávají součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. V opačném případě znamenají pro zaměstnavatele nedaňový výdaj a u zaměstnance jsou osvobozeny. Nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Z hlediska věcného můžeme rozlišovat benefity orientované na:

Bezpečnostní podporu zaměstnaneckého vztahu souvisejícího s pracovním zařazením. Jedná se o příspěvek na dopravu do zaměstnání a na ubytování - tento benefit je nutný v oblastech s horší dopravou do zaměstnání nebo při nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců.

² PELC, (2009)

Osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců např: jazykové a jiné vzdělávací kurzy. Tyto kurzy jsou významné i z hlediska konkurenceschopnosti zaměstnavatele.

Zdravotní aspekty života zaměstnanců např: závodní lékařská péče, příspěvky na dovolenou, týden dovolené navíc, zabezpečení komplexní zdravotní péče, poskytnutí vitamínů, léčivých přípravků, vakcíny proti chřipce, obecné očkování, poskytnutí zdravotní obuvi a další.

Sociální aspekty života zaměstnanců např: podpory a půjčky v obtížných či složitějších sociálních situacích a na benefity pro volný čas, např: charakteru sportovního, kulturního.

Z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele je lze dále členit na:

Finanční benefit zaměstnavatel na dovolenou vydá finanční prostředky např: příspěvek na dovolenou. Benefit je poskytován bez finančních výdajů zaměstnance, nebo poskytování vlastních výrobků a služeb zaměstnancům za nižší cenu než cenu obvyklou, poskytnutí osobního automobilu též pro soukromé potřeby zaměstnance.

Z hlediska formy příjmů na straně zaměstnance můžeme benefity členit:

Peněžní benefit - zaměstnanec přímo obdrží příslušnou finanční částku.

Nepeněžní benefit - patří zde zejména bezplatné či zvýhodněné služby, poskytované zaměstnancům v oblasti zdravotní, kulturní, rekreační, sportovní apod.

Podstatný je význam nepeněžní plnění. Tento pojem je vymezen nejen zákonem o daních z příjmů, ale i vyhláškou fondu kulturních a sociálních potřeb. Za nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci lze považovat takové plnění, kdy celkové náklady jsou hrazeny zaměstnavatelem a zaměstnanci jsou poskytnuty v plné hodnotě nebo snižené o příspěvek hrazený zaměstnancem. Hodnota nepeněžního plnění je rozdíl mezi cenou nebo náklady hrazenými zaměstnavatelem z fondu a její části hrazené zaměstnancem.

Vyhláška fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) a zákony o sociálním zabezpečení a zdravotním pojištění používají pojem „*plnění nepeněžní formou*“. Jedná se o plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci, který plně nebo z části hradí veškeré náklady vzniklé s danou výhodou. Za nepeněžní plnění ze zákona o daních z příjmů lze považovat též případ, kdy zaměstnanec převezme od zaměstnavatele peněžní částku a vydá ji

jménem zaměstnavatele. Jde o zálohově přijaté částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje.

Mezi hlavní formy zaměstnaneckých výhod patří:

Finanční nepeněžní benefity - důchodového připojištění, stavební spoření, zvýhodněné nebo bezúročné půjčky zaměstnancům apod..

Finančním peněžní benefity - placení neodpracované doby (placená dovolená, placené dny nemoci, placené přestávky v práci apod.), finanční nepeněžní benefity poskytované zaměstnancům, nebo jejím rodinným příslušníkům (dotované nebo bezplatné stravování, mateřské školy a rekreace pro děti, úhrada nákladů na vzdělání apod.).

Nefinanční nepeněžní benefity - možnost používat majetek zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance.

Benefity lze členit také na:

Úhrné - jedná se o benefity které čerpají všichni zaměstnanci příspěvek na stravování, penzijní připojištění, jazykové kurzy apod. Tyto benefity jsou relativně stabilní, jsou používány několik let.

Volitelné - jsou benefity které si zaměstnanec sám vybírá dle svého uvážení.

Zaměstnavatel poskytuje benefity: **všem zaměstnancům firmy** - jedná se o penzijní připojištění se státním příspěvkem, soukromé životní pojištění, příspěvky na stravování, příspěvky na rekreaci zaměstnanců, příspěvky na vzdělávací kurzy a školení, hrazení zdravotnických prohlídek apod. nebo **pouze vybrané skupině zaměstnanců** - např: používání služebního automobilu i pro soukromé účely, zajišťování nebo hrazení dopravy, poskytování zaměstnaneckých akcí, nebo mohou být poskytovány **zaměstnancům individuálně** - jedná se o podpory v neštěstí v rodině, při dlouhodobé nemoci, při živelné pohromě.

2.4 Trendy poskytování benefitů

Poptávka po zaměstnaneckých benefitech je v jednotlivých sektorech hospodářství a profesích různá. V České republice se na prvních pozicích umísťují benefity orientované krátkodobě a to především příspěvek na stravování, delší dovolená, zdravotní dny volna, poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely, penzijní připojištění, školení, kurzy. V České republice zaměstnanci dávají přednost krátkodobým benefitům hmotného

charakteru. V Evropě převládají dlouhodobé benefity, které jsou zaměřeny do budoucnosti. Jedná se o penzijní systémy, zdravotní péče a různé druhy pojištění.

V současnosti se rozšiřují nabídky volitelných programů benefitů. Nabídka umožňuje svým zaměstnancům výběr benefitů dle vlastních požadavků. Dochází tím k pevnějšímu vztahu strategického a taktického managementu a personální politiky zaměstnavatele s hlavním cílem motivace zaměstnanců.

2.5 Zabezpečování benefitů zaměstnavatelem

Zaměstnavatele z důvodů úspory nákladů využívají na poskytování benefitů outsourcingové služby. Jedná se o poskytování zaměstnaneckých benefitů formou externí firmy zaměřené na poskytování těchto zaměstnaneckých výhod. Nejznámější takovou firmou je u nás Sodexo společné stravování a služby s.r.o. Firma Sodexo poskytuje tyto služby stravování poukázkami Gastro pass, poukázkami pro volný čas (např: Holiday pass, Smart pass, Relax pass), dárkovými poukázkami (např: Wellness pass, Dárkový pass, Gurmán pass) a finančními benefity, jakou jsou penzijní připojištění a životní pojištění.³

2.6 Daňová a odvodová váha zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou považovány za peněžní a nepeněžní plnění, poskytována zaměstnavatelem zaměstnancům k hrubé mzdě. Pro zaměstnavatele jsou zajímavější ty benefity, které mají co nejvíce daňových a odvodových výhod. Zaměstnavatel může benefity poskytovat z různých zdrojů, a to na vrub daňově uznatelným výdajům, nebo neuznatelným výdajům, ze sociálního nebo obdobného fondu, tvořeného ze zisku podniku, nebo z nerozděleného zisku z předchozích účetních období.

Zaměstnanecké benefity mohou být osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti. Tímto podléhají dani z příjmů ze závislé činnosti pro zaměstnance, nebo jsou zahrnovány do daňových nebo nedaňových výdajů zaměstnavatele, nebo se zahrnují nebo nezahrnují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

2.7 Jednotlivé zaměstnanecké benefity

Nyní se na benefity podíváme z třech tematických bloků. V prvním se zaměříme na benefity, které jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance daňově i odvodově nejvýhodnější. V druhém bloku se zaměříme na benefity s daňovou a odvodovou dílčí výhodou a v třetím bloku se zaměříme na benefity, které nejsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem.

³ <http://www.sodexo.cz/czcz/>

2.7.1 Benefity které jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance daňově i odvodově nejvýhodnější neboli mimořádně zvýhodněné benefity. ⁴

Z daňového hlediska se jedná o benefity, které jsou podle zákona o daních z příjmů plně daňovým výdajem zaměstnavatele, nebo výdajem do zákonem stanoveného limitu a u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů.

U tohoto druhu benefitu došlo k výrazným změnám novelou zákona o daních z příjmů s účinností od 1. 1. 2008. Tento benefit je zákonem o DZP a zákony o pojistném na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění mimořádně zvýhodněna a proto jsou tyto plnění zaměstnavateli zaměstnancům velmi využívána.

2.7.1.1 Příplatky a příspěvky na stravování a nápoje

Tento benefit patří k nejčastějším zaměstnaneckým výhodám a to nejčastěji formou poskytování stravenek. Stravováním se zabývá zákoník práce, který nám v § 236 říká: Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům, vyslaných na pracovní cestu. Což znamená, že zaměstnavatel nemá povinnost zajistit stravování zaměstnancům, má jen povinnost umožnit zaměstnancům stravování.

Poskytování stravování zaměstnanců je možné vymežit i v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Dále je vymezena výše finančního příspěvku zaměstnavatele okruhu zaměstnancům, kterým se stravování poskytuje, kde se budou zaměstnanci stravovat a způsob provedení stravování. Pro zaměstnavatele znamená příspěvek na stravování daňově uznatelný náklad, nebo poskytuje tento příspěvek z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb, nebo sociálního fondu či jiného podobného fondu ze zisku po zdanění.

2.7.1.2 Poskytnutí pracovního oblečení

Jedná se o poskytnutí jednotného pracovního oblečení zaměstnanci od zaměstnavatele. Nejedná se tak ani o benefit, jako o povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci ochranné pracovní prostředky pro výkon práce.

2.7.1.3 Odborný rozvoj zaměstnanců

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje především zaškolení a zaučení

⁴ PELC (2009)

zaměstnanců pro výkon práce, odbornou praxi absolventů škol na všech stupních vzdělání, prohlubování kvalifikace. Jedná se o průběžné doplňování, udržování a obnovování potřebných znalostí pro výkon práce zvýšení kvalifikace.

Zaškolit a zaučit je zaměstnavatel povinen všechny zaměstnance, kteří vstupují do zaměstnání bez kvalifikace a také zaměstnance, kteří přecházejí na jiné pracoviště, nebo jiný druh práce. Zaškolením je pro zaměstnavatele výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda. Náklady spojené se zaškolením hradí zaměstnavatel.

Odborná praxe absolventů škol, jedná se o zaměstnance vstupující do zaměstnání na práci odpovídající kvalifikaci a jejich celková doba odborné praxe nepřesáhla po skončení studia dvou let. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout přiměřenou praxi k získání praktických zkušeností. Náklady na vynaložení odborné praxe absolventa hradí zaměstnavatel.

Prohlubování kvalifikace - kvalifikací se rozumí vykonat různě složité a namáhavé úkoly podle příslušné profese. Prohlubováním profese se rozumí průběžné doplňování kvalifikace zaměstnanců, kterým se nemění druh vykonávané práce a udržování a obnovování příslušné výše kvalifikace práce.

Zvýšení kvalifikace - jedná se o změnu hodnoty kvalifikace, především zvýšení kvalifikace pro výkon náročnější práce či nové funkce a o získání, nebo rozšíření kvalifikace. Kvalifikace se zvyšuje především studiem, vzděláním, nebo školením. Cílem je dosáhnout vyššího stupně vzdělání nutného pro vykonávání dohodnuté práce.

2.7.1.4 Prodej bytu zaměstnanci

Jedná se o prodej bytu zaměstnavatelem zaměstnanci za nižší cenu, než je cena, za kterou by byt prodal na trhu nemovitostí. Nepeněžní příjem představuje rozdíl mezi cenou, za kterou by zaměstnavatel prodal byt na trhu s nemovitostí a cenou, za kterou zaměstnavatel prodal byt zaměstnanci. Tento příjem plyne zaměstnanci mimo sjednanou mzdu.⁵

2.7.2 Benefity s daňovou a odvodovou dílčí výhodou⁶

Jedná se o plnění kdy je benefit na straně zaměstnavatele daňovým výdajem jelikož je tento nárok dohodnut v kolektivní smlouvě zaměstnavatele a odborové organizace nebo ve

⁵ Viz. §227 – 231 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ PELC (2009)

vnitřním předpise. Ze strany zaměstnavatele se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů z části nebo není od daně z příjmu osvobozen a je součástí vyměřovacího základu.

2.7.2.1 Doprava do zaměstnání

Tento druh benefitů je vymezený v kolektivních smlouvách, statutech sociálních fondů, individuálních smlouvách, nebo vnitřních předpisech. Zaměstnavatele poskytují peněžní a nepeněžní příspěvky na dopravu do zaměstnání. Nepeněžní plnění spočívá v tom, že zaměstnavatel nakoupí jízdenky na dopravu a zaměstnanec část hodnoty jízdenky uhradí. Zaměstnavatel může poskytovat dopravu do zaměstnání ve vlastní režii. Jedná se o poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek pro zaměstnance.

2.7.2.2 Přejížděné ubytování pro zaměstnance

Zaměstnavatele poskytují zaměstnanci přechodné ubytování v místě výkonu práce v případě, že místo výkonu práce nesouhlasí s bydlištěm zaměstnance. Veškeré podmínky spojené s přechodným ubytováním musí být upřesněny v kolektivních smlouvách, individuálních smlouvách nebo vnitřních předpisech firmy.

2.7.2.3 Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna,

Zaměstnavatelé poskytují k dovolené stanovené podle zákoníku práce týden, nebo více týdnů dovolené navíc nebo placené dny volna. Poskytnutím benefitu „sick days“ se snaží zaměstnavatelé kompenzovat situaci českého zdravotnictví a nabízí svým zaměstnancům možnost zůstat určitý počet dní doma (zpravidla 3 - 5), aniž by zaměstnanec musel přinést neschopenku od lékaře. Díky tomu se zaměstnanci vyhnou výraznému snížení platu v prvních dnech nemoci. Takzvané „personal days“ neboli dny osobního volna mají vyjít vstříc těm zaměstnancům, kteří si potřebují zařídit osobní věci na úřadech, ať už se jedná o výměnu občanského průkazu, registraci vozidla nebo vyřízení půjčky. Tento benefit zatím není příliš obvyklý a společnosti, které tento benefit začali poskytovat, obvykle poskytují zaměstnancům jeden až dva „osobní dny“ v roce. Pod pojmem cafeteria se skrývá souhrn více benefitů, z kterých mohou zaměstnanci průběžně čerpat různé benefity. Z pravidla se skládá z příspěvků na kulturu, sport nebo vzdělávání.

2.7.2.4 Věrnostní a stabilizační plnění

Jedná-li se o peněžní dary zaměstnavatelem zaměstnanci, poskytnuté s výkonem zaměstnání. Tyto plnění mají stabilizační charakter, jsou to peněžní plnění poskytovaná ke mzdě. Obvykle jsou vázána s délkou pracovního poměru, ne s odvedením daného výkonu. Toto plnění je vymezeno v kolektivních smlouvách, statutech sociálních fondů.

Zaměstnavatel se snaží o udržení zaměstnanců po určitou dobu. Tato plnění jsou využita u významných životních jubileí zaměstnanců.

2.7.2.5 Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu

Jedná se o nákup zboží služeb zaměstnavatele za cenu nižší, než je cena, za kterou zaměstnavatel prodává dané zboží a služby jiným zákazníkům, nebo je cena obvyklá. Benefitem se rozumí rozdíl mezi cenou obvyklou, a cenou, kterou zaměstnanec za dané zboží, službu zaplatí. Jedná se o nepeněžní plnění.

2.7.2.6 Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance

Zaměstnavatel poskytuje svůj firemní majetek pro soukromé potřeby zaměstnavatele. Z pohledu daňového a odvodového rozlišujeme používání motorového vozidla nejen pro služební, ale i soukromé účely zaměstnance a dlouhodobému používání jiného majetku zaměstnavatele pro soukromé účely a půjčování majetku.

Používání služebního automobilu i pro soukromé účely zaměstnance, představuje bezplatné poskytnutí motorového vozidla k používání jak pro služební tak pro soukromé účely. Jedná se o motivaci zaměstnanců bezplatným poskytnutím motorového vozidla k soukromým účelům. Používání dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance, zaměstnanci mohou používat další majetek zaměstnavatele k soukromému využití. Jedná se především o mobilní telefon, kdy zaměstnavatel hradí zaměstnanci i jeho soukromé hovory, využívání notebooku. Půjčování věcí zaměstnancům, zaměstnavatel půjčuje na vymezenou dobu zaměstnanci své stroje, výrobní zařízení a dopravní prostředky.

2.7.2.7 Poskytnutí slevových karet

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci slevové karty na určité zboží, služby. Tyto karty jsou určeny k zvýhodněnému nákupu pro zaměstnance. Držitel této karty má nárok na nakoupení zboží a služeb snížené o danou slevu uvedenou na kartě. Na slevové karty lze nakupovat zboží a služby pro osobní spotřebu zaměstnavatele.

2.7.3 Benefity které nejsou pro zaměstnavatele daňový výdajem⁷

Tyto zaměstnanecké výhody nejsou plněním ze sociálního fondu zaměstnavatele. Benefity jsou zvýhodněny na straně zaměstnance, což znamená, že jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. Nejsou zahrnuty do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

⁷ PELC (2009)

Veškeré plnění, které zaměstnavatel poskytuje ze sociálního fondu zaměstnancům, jsou pro zaměstnavatele vždy předmětem daně z příjmů fyzických osob. Zpravidla jsou tyto plnění osvobozeny od daně a nestávají se součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Nyní bychom si měli vymezit pojem „sociální fond“ jedná se účelově vytvořený fond, na němž jsou vyčleněny finanční prostředky, které by byly kryty z fondu kulturních, sociálních a obdobných potřeb zaměstnanců. Jestliže zaměstnavatel nevytvořil kulturní a sociální fond, obdobnou funkci plní sociální fond. Z pohledu daňového je sociální fond a fond kulturních a sociálních potřeb rovnocenný.

Tvorba sociálního fondu v organizačních složkách státu, státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřízených územně samosprávnými celky je vymezeno vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Vyhláška vymezuje, že základní přiděl, kterým je tvořen fond, činí 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy, náhrady platů, popřípadě na mzdy, náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny a ostatní plnění za práci, vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žáků učilišť.

Tvorba sociálního fondu v soukromé sféře, záleží čistě na rozhodnutí zaměstnavatele a jeho statutárním orgánu. Nejčastěji představuje určité procento z vyplácených hrubých mezd zaměstnancům, nebo nominální částkou vynásobenou počtem všech zaměstnanců, či absolutní částkou.

Sociální fond je fond, který může vytvářet každý zaměstnavatel, na kterého se nevztahuje vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb, tedy každá fyzická a právnická osoba na základě svobodného rozhodnutí. Sociální fond vytvářeny z finančních prostředků zaměstnavatele je pro všechny zaměstnance, bez rozdílu na jejich náboženské, ateistické, politické přesvědčení, a kariérní postavení zaměstnance.

Daňový režim tvorby sociálního fondu: Jelikož tvorba sociálního fondu není nijak upravena zákonem výdaje na sociální fond vynaložené jsou výdaje nedaňové. Výdaje, které nesnižují daňový základ poplatníka. Sociální fond je tvořen ze zisku po zdanění. Zaměstnavatel může tvořit sociální fond na základě svého rozhodnutí v libovolném počtu s různými názvy. Zaměstnavatel sestavuje pro každý sociální fond rozpočet a stanoví zásady pro jeho užívání. Ze sociálního fondu poskytujeme jakákoliv plnění. Sociální fond se používá především na účely kulturní a sociální, obdobně jako u fondu kulturních a sociálních potřeb.

Všechna plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům ze sociálního fondu, jsou na straně zaměstnanců předmětem daně z příjmů fyzických osob. Dle zákona o daních z příjmů jsou vymezeny příjmy, které jsou od daně z příjmů osvobozeny. Tyto příjmy nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.

Určení a užití sociálního fondu: Sociální fond je určen zaměstnancům v pracovněprávním poměru k zaměstnavateli. Zaměstnanec získá za plnění pokynů a úkolů od zaměstnavatele dohodnutou mzdu. Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, volbou či jmenováním. Sociální fond bývá stanoven ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

Vztah sociálního fondu a vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb, která se vztahuje na organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky je z daňového hlediska. Zákon o daních z příjmů specifikaci daňových režimů plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb uvádí, že stejná plnění se stejným daňovým režimem je možné poskytovat u těch poplatníků, na které se vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb neplatí. Jedná se tedy o fyzické a právnické osoby.⁸

2.7.3.1 Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým

Vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb opravňuje poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, popřípadě jejich nejbližším pozůstalým, v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací. „Sociální výpomoc může v jednotlivém případě činit nevyšší 15 000 Kč, v případě postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na které byl vyhlášen nouzový stav, nejvyšší 30 000 Kč. Sociální výpomoc je nevratná.“ V každém případě se jedná o konkrétní případ a výpomoc může být poskytnuta jednou v daném případě, v maximální výši.

V kolektivní smlouvě nebo v zásadách o poskytování plnění ze sociálního fondu je vhodné vymežit, v jakých případech bude výpomoc poskytována.⁹

2.7.3.2 Rekreační

Z fondu kulturních a sociálních potřeb lze přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na rekreační pobyty ve vlastních zařízeních nebo pořízených od jiných

⁸ Viz. § 1 vyhlášky č. 114/2000 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

⁹ Viz. § 11 odst. 1 vyhlášky č. 114/2000 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů..

organizačních složek státu nebo od právnických nebo fyzických osob, včetně rehabilitace, a na zájezdy a to v tuzemsku i zahraničí.¹⁰ Poskytnutí příspěvku na rekreace je osvobozena od daně z příjmů z hodnoty nepeněžního plnění v částce 20 000 Kč za kalendářní rok.

Poskytnutí rekreace užitím vlastního zařízení, zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům a rodinným příslušníkům užívat rekreační zařízení zcela zdarma, nebo za cenu nižší než je cena obvyklá. Poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění, zaměstnavatel poskytuje rekreaci zabezpečovanou třetí osobou, nebo samostatně zaměstnancem.

2.7.3.3 Zdravotní zařízení

Od daně z příjmů fyzických osob jsou osvobozeny nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci z fondu kulturních a sociálních potřeb a sociálního fondu, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. „Zaměstnavatel umožňuje používat rekreační, zdravotnická, vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny tělovýchovná a sportovní zařízení. Jedná-li se o poskytnutí rekreace včetně zájezdu zaměstnanci je poskytnuto nepeněžní plnění osvobozené od daně nejvýše v částce 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako toto plnění se považuje i plnění poskytnuté rodinným příslušníkům.“¹¹

2.7.3.4 Použití zdravotních zařízení formou nepeněžního plnění

Zaměstnavatel může poskytovat svým zaměstnancům vitamínové a obdobné přípravky k posílení organismu, očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě, hepatitis A, rehabilitace, rehabilitační pomůcky, zabezpečení lázeňského pobytu, lázeňské procedury, výrobu ortopedických pomůcek, brýlí, rehabilitačních pomůcek atd. rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení. Jedná - li se o poskytnutí rekreace je zaměstnanci od daně osvobozeno nepeněžní plnění ve výši 20 000 Kč za kalendářní rok.

2.7.3.5 Předškolní zařízení, závodní knihovny

Od daně z příjmů fyzických osob jsou osvobozeny nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci z fondu kulturních a sociálních potřeb a sociálního fondu, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Jedná se o využití vlastních nebo cizích předškolních zařízení. Použití těchto zařízení představuje pro zaměstnance nepeněžní příjem.

¹⁰ Viz. § 8 vyhlášky č. 114/2000 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹ Viz. § 6 odst. 9 písm. d zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

2.7.3.5.1 Poskytnutí předškolního zařízení, závodní knihovny

Zaměstnavatel vlastní předškolní zařízení a závodní knihovny a umožňuje je využívat svým zaměstnancům zcela zdarma nebo za cenu nižší, než je cena obvyklá, nebo zaměstnavatel zabezpečuje předškolní zařízení třetí osobou.

2.7.3.6 Kultura a sport

Jedná se o využití vlastních nebo cizích sportovních zařízení, které představují pro zaměstnance nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem. Zaměstnavatel přispívá na kulturní a sportovní akce, které pořádá z vlastní iniciativy, nebo jsou pořádány jinými subjekty. Kulturní akcí se rozumí návštěva divadelního, filmového představení, návštěva muzeí, galerií, zámků a jiných památek. Za kulturní akci je považován i Vánoční večírek, pořádaný zaměstnavatelem.

Sportovními aktivitami se rozumí pronájmy tělocvičen, hřišť, bazénu, kluzišť, vstupenky či permanentky do sportovních zařízení. Především bazénů, posiloven, fitcentr, sportovních klubů a jiných zařízení.¹²

2.7.3.7 Dary zaměstnancům

Zaměstnavatele mohou poskytovat svým zaměstnancům nejrůznější dary. Poskytování darů zaměstnavatele je upraveno v kolektivních smlouvách, nebo vnitřních předpisech, kde je vymezeno, jaké dary budou poskytovány, v jaké výši. Dary zaměstnanců jsou poskytovány především formou dárkových kupónů na nákup zboží a služeb.

Nepeněžními dary se rozumí poskytování nejrůznějších dárkových kupónů, dárkových poukázek, poukázek na nákup nejrůznějšího zboží a služeb poskytovanými zaměstnavatelem zaměstnanci. Peněžní a nepeněžní dary jako pracovněprávní výdaj. Jedná se o výdaj na dar, na který se vztahuje pracovně právní nárok. Tento výdaj představuje pro zaměstnavatele daňový výdaj a pro zaměstnance příjem, který je součástí vyměrovacího základů pro odvod sociálního a sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Z fondu kulturních a sociálních potřeb lze poskytovat zaměstnancům věcné, nebo peněžní dary za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, při poskytnutí osobní pomoci při požárů, živelné události a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky. Při pracovních výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u

¹² Viz. § 9 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb ve znění pozdějších předpisů

zaměstnavatele, při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku, při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu.¹³

2.7.3.8 Půjčky zaměstnancům

Dle vyhlášky č. 114/2002 Sb. lze zaměstnancům na základě písemné smlouvy poskytnout z prostředků fondu půjčku na pořízení domu, nebo bytu do vlastnictví, nebo spoluvlastnictví pro vlastní bydlení, na složení členského podílu na družstevní byt pro vlastní bydlení a na provedení změny stavby domu nebo bytu, který zaměstnanec užívá pro vlastní bydlení. Dále na koupi bytového zařízení a na nesplacený zůstatek půjčky z fondu na bytové účely poskytnuté zaměstnavatelem a na nesplacený zůstatek z fondu na bytové účely manžela.¹⁴

„Půjčkami zaměstnancům se rozumí bezúročné půjčky nebo půjčky s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroků. Bezúročné půjčky z fondu kulturních a sociálních potřeb se poskytují za těchto podmínek: zaměstnanci je možno poskytnout i více půjček. Součet těchto půjček nesmí přesáhnout 100 000 Kč. Každá půjčka je splatná nejpozději do 10 let od uzavření smlouvy o půjčce. Vynaložené prostředky mohou být použity pouze k přímé úhradě účelů, které byly dohodnuty ve smlouvě o půjčce.“¹⁵

2.7.3.9 Půjčky k překlenutí tíživé finanční situace

Zaměstnavateli je umožněno ze sociálního fondu poskytnout k překlenutí v tíživé finanční situaci bezúročnou půjčku nebo půjčku s nižším úrokem. Půjčky k překlenutí tíživé finanční situace. Pojem tíživá finanční situace není žádným zákonem vymezen. Pro účely poskytnutí bezúročných nebo úrokově zvýhodněných půjček zaměstnavatelem zaměstnanci pro překonání tíživé sociální situace. Jedná se o situaci, kterou zaměstnanec sám nezavinil, tedy vznikla nepředvídatelnými okolnostmi. Jedná se například o přírodní katastrofy, požáry, poškození třetí osobou, krádeží, ale i dlouhodobá pracovní neschopnost, dlouhodobé neplacení výživného a tíživé situace v rodinných poměrech, které souvisí s narozením dítěte, úmrtí manžela, manželky.

2.7.3.10 Sociální výpomoci zaměstnancům

Z fondu kulturních a sociálních potřeb lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, nebo jejím nejbližším pozůstalým, v mimořádně závažných případech a při

¹³ Viz. § 14 odst. 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb ve znění pozdějších předpisů

¹⁴ Viz. § 6 odst. 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb ve znění pozdějších předpisů

¹⁵ Viz. § 6 odst. 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb ve znění pozdějších předpisů

řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací. Sociální výpomoc může v jednotlivém případě činit nevyšší 15 000 Kč, v případech postižení živelní pohromou, ekologickou, nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, nejvyšší 30 000 Kč.¹⁶

Na základě písemné smlouvy lze zaměstnancům poskytnout k překlenutí tíživé finanční situace bezúročnou půjčku nejvyšší 20 000 nebo 50 000 Kč v případech postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, se splatností do 5 let od uzavření smlouvy o půjčce. Při ukončení pracovního poměru je půjčka splatná do šesti měsíců.¹⁷

¹⁶ Viz. § 11 odst. 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb ve znění pozdějších předpisů

¹⁷ Viz. § 11 odst. 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb ve znění pozdějších předpisů

3 Problematika benefitů z účetního a daňového hlediska

3.1 Zdroje a možnosti financování zaměstnaneckých výhod

Zaměstnavatel může hradit výdaje na úhradu zaměstnaneckých benefitů buď ze sociálního fondu, tvořeného ze zisku po zdanění anebo na vrub nákladům, které nejsou náklady na dosažení udržení příjmů zaměstnavatele (výdaje nedaňové). Státní podniky čerpají také z Fondu kulturních a sociálních potřeb. Tvorbu a čerpání pro státní podniky upravuje vyhláška č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Financování zaměstnaneckých výhod nastává v případě, že zaměstnanci vzniká právo na jejich plnění. Plnění je vymezeno v kolektivních smlouvách, vnitřních předpisech zaměstnavatele, případně jinou smlouvou, pokud zákon o daních z příjmů nestanoví jinak. Zákon o daních z příjmů vymezuje výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů jako výdaje, které musí být prokazatelné jako výdaje z příjmů zaměstnavatele. V tomto případě může zaměstnavatel zahrnout tyto výdaje jako daňové.¹⁸ Současně ze strany zaměstnance až na pár výjimek platí, že pokud je zaměstnanecká výhoda poskytnuta na vrub daňových nákladů zaměstnavatele, jedná se o zdanitelný příjem ze strany zaměstnance, tzn. příjem je součástí vyměřovacího základu zaměstnance.

3.2 Tvorba a čerpání sociálního fondu

V České republice se pro účely poskytování zaměstnaneckých benefitů zřizuje zvláštní fond, kde se ukládá část finančních prostředků tedy část čistého zisku po zdanění, nebo jiných zdrojů k tomu určených. Tyto fondy se tvoří podle typu organizace nebo zaměstnavatele. Podle povinnosti tvořit takový fond, jde zaměstnavatele rozdělit do dvou skupin.

3.2.1 Organizace, kterým zákon ukládá tvořit Fond kulturních a sociálních potřeb

Tuto povinnost zákon stanoví pro organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územně samosprávními celky, dále pro školské právnické osoby. Povinnost fondu kulturních a sociálních potřeb se vztahuje také na zaměstnavatele – státní podniky.

¹⁸ Viz. § 24 odst. 1 zákona č. 586/1992Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

3.2.2 Zaměstnavatelé, kterým právní předpis ukládá povinnost tvořit sociální fond

Povinnost tvořit sociální fond mají především Zdravotní pojišťovny, České dráhy a.s., Veřejné vysoké školy, Veřejné výzkumné organizace.

3.2.2.1 Zdravotní pojišťovny

Tvorba sociálního fondu je upravena § 4 vyhlášky č. 418/2003 Sb., vyhláška stanoví podrobnější vymezení okruhů a výše příjmů a výdajů fondů veřejného zdravotního pojištění zdravotních pojišťoven. Sociální fond je využíván především k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb ve prospěch zaměstnancům zdravotních pojišťoven.

Jedná se především o příděly ze zisku po zdanění, splátky půjček zaměstnancům, úroky z bankovního účtu sociálního fondu, kladné kurzové rozdíly související se sociálním fondem atd.

3.2.2.2 České dráhy a. s.

Tento fond upravuje § 11 zákona č. 77/2002Sb., o akciové společnosti ČD, státní společnosti organizace Správa železniční dopravy cesty. Fond je opět tvořen pro zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců přídělem ve výši 2 % z ročního objemu nákladu vyúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy. Rozsah a plnění ze sociálního fondu zákon neupravuje.

3.2.2.3 Veřejné vysoké školy

Fond je upraven zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů. Tento zákon stanoví, že sociální fond je tvořen základním přídělem na vrub nákladů veřejné vysoké školy a to 2 % z ročního objemu nákladu veřejné vysoké školy zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost. Rozsah a plnění ze sociálního fondu zákon neupravuje.

3.2.2.4 Veřejné výzkumné instituce

Fond je upraven zákonem č. 341/2005 Sb., o veřejných institucích. Zdrojem sociálního fondu je základní příděl na vrub nákladům veřejné výzkumné instituce ve výši 2 % z ročního objemu nákladu zúčtovaných na mzdy, náhrady mezd a odměny za pracovní pohotovost.

Samostatnou skupinou jsou zaměstnavatelé, tvořící fond podobný fondu kulturních a sociálních potřeb nebo sociálnímu fond dobrovolně. Pokud tento fond tvoří, mohou si stanovit

jakákoliv pravidla pro tvorbu tohoto fondu. V této skupině jsou Obchodní společnosti, družstva, i FO.

Poslední skupinu tvoří zaměstnavatelé, kterým tvorbu takového fondu neumožňuje právní předpis. Např. zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech. Zákon stanoví, že hospodářský výsledek veřejně prospěšné společnosti nesmí být použit ve prospěch zakladatelů, členů jejich orgánů, nebo zaměstnanců. Hospodářský výsledek musí být použit na poskytování obecně prospěšných služeb, pro které byla obecně prospěšná společnost založena. Hospodářský výsledek jde v plné výši do rezervního fondu.

3.3 Tvorba sociálního fondu

Pokud tvorba sociálního fondu není stanovena předpisem, lze sociální fond tvořit libovolně. Výše sociálního fondu se odvíjí z přídělů do fondu odvozeného z plánovaného objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů, může být odvozen i z objemu vyplacených mezd, nebo absolutní částky na jednoho zaměstnance. Zaměstnavatele často využívají při tvorbě sociálního fondu obdobné podmínky, jako jsou ve fondu kulturních a sociálních potřeb.

3.4 Čerpání sociálního fondu

Čerpání sociálního fondu není vymezen v žádném obecně závazném předpise. Využití tohoto fondu je čistě v kompetenci zaměstnavatele, nebo předmětem kolektivních smluv.

3.5 Účetní hledisko zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity tvoří důležitou součást mzdy zaměstnanců. Benefity mohou být vhodným nástrojem k posílení motivace, loajality a stabilizace zaměstnanců. Označení účtu v rámci účtových skupin není pro účtování zaměstnaneckých benefitů závazně předepsáno. V praxi se obvykle používají tyto účty.

Tvorbu a čerpání fondů tvořených ze zisku nám upravuje ČUS č. 18 Kapitálové účty a dlouhodobé závazky. Tyto fondy spadají pod účtovou skupinu č. 42 – Rezervní fondy, nedělitelný fond, ostatní fondy ze zisku a převedené výsledky hospodaření. Strukturu těchto fondů upravuje Obchodní zákoník.¹⁹

Účty **423 Statutární fondy** a **427 Ostatní fondy** - tyto účty nám zachycují příděly z fondu ze zisku, které jsou na bázi Fondu kulturních a sociálních potřeb „státních organizací“, účet **525 Ostatní sociální pojištění** účet je využíván na penzijní připojištění a na

¹⁹ Viz. Müllerová (2009)

soukromé životní pojištění, účet **527 Zákonné sociální náklady** - slouží pro účtování daňových nákladů na zlepšení pracovních a sociálních podmínek, účet **528 Ostatní sociální náklady** - slouží pro účtování nedaňových nákladů na zlepšení pracovních a sociálních podmínek.

Tab. 3 - 1 – Praktické využití fondu ze zisku

<i>Tvorba a použití fondů ze zisku</i>	<i>MD</i>	<i>D</i>
Zisk převedený při otvírání účetních knih na počátku nového účetního období, popř. ztráta	701 431	431 701
Příděl do zákonného rezervního fondu podle podmínek stanovených v OBCHZ, nebo podle např. stanov společnosti	431	421
Použití zákonného rezervního fondu na úhradu ztráty	421	431,429
Příděly do statutárního rezervního fondu	431	42x
Použití statutárních rezervních fondů dle účelu, pro který jsou tvořeny dle statute	431	3xx (závazky)
Ponechání části zisku nerozděleného, jako zisku minulých let	431	428

Zdroj: Müllerová, L.; Vomacková, H.; Dvořáková, D. Účetní předpisy pro podnikatele (2009)

3.6 Daňové hledisko zaměstnaneckých benefitů z pohledu zákona o dani z přidané hodnoty

Zdanění zaměstnaneckých benefitů z pohledu zákona č.235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty je v současné době aktuálním tématem. Novela tohoto zákona, přinesla od 1. 1. 2010 nový způsob stanovení základu daně z přidané hodnoty. Dle § 36a se základem daně podle tohoto zákona stála cena obvyklá.

Jak se stanoví cena obvyklá? Cenou obvyklou se rozumí cena, která by byla dosažena při prodeji stejného, popřípadě obdobného majetku, nebo služby v obvyklém obchodním styku v tuzemsku ke dni uskutečnění plnění. V praxi se používá pojem „**stejný obchodní stupeň** „. Cena obvyklá je tedy cena, za kterou může spotřebitel uvedené zboží na trhu pořídit.

Př: Plátce, zajišťuje obědy formou vlastního závodního stravování pro:

1. zaměstnance společnosti K+K
2. své zaměstnance

Jakým způsobem je stanoven základ daně v jednotlivých případech?

ad 1) V případě poskytování stravování zaměstnanců společnosti K+K je sjednaná úplata, kdy je

Základ daně	70 Kč
<u>Daň</u>	<u>14 Kč</u>
Celkem	84 Kč

ad 2) V případě poskytování stravování vlastním zaměstnancům je cena obědu ve výši 72 Kč. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na oběd ve výši 50 Kč.

Základ daně je stanoven podle zákona z ceny obvyklé bez daně. Tzn. v tomto případě je Základ daně 70 Kč.²⁰

Po nabytí právní moci této novely se mnohé odborové organizace rozhodly bojkotovat tuto novelu zákona, která měla za následek vyhlášení stávkové pohotovosti významných odborových organizací. Po vyjednávání zástupců odborových organizací s Ministerstvem financí sněmovna vyhlásila stav legislativní nouze a schválila vládní novelu, která zdanění vrací na úroveň platnou do konce loňského roku. Poslancům novelu nejprve vrátil Senát a poté i prezident.²¹

3.7 Daňové hledisko zaměstnaneckých benefitů z pohledu zákona o daních z příjmů

3.7.1 Příspěvek na zdravotní pojištění a soukromé životní připojištění²²

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj bez limitu, pokud je sjednán jako pracovněprávní nárok. Výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud

²⁰ Sylabus přednášky Nepřímé daně 7. 3. 2010

²¹ <<http://ekonomika.ihned.cz/c1-42498110-odborari-mohou-jasat-poslanci-prehlasovali-klausovo-veto-a-zrusili-vyssi-zdaneni-benefitu>>

²² PELC (2009)

tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.²³ Ustanovení nám říká, že pokud je dané plnění plynoucí ze vztahu zaměstnavatele a zaměstnance dohodnuto s odborovou organizací v kolektivní smlouvě, sjednáno se zaměstnavatelem v interním předpise, nebo jiné individuální smlouvě, potom se jedná o výdaje daňově účinné snižující základ daně zaměstnavatele.

Pokud je podle zákona o daních z příjmů příspěvek na zdravotní pojištění a soukromé zdravotní pojištění sjednám daným způsobem, jedná se o plnění pro zaměstnavatele daňovým výdajem bez limitu.

Z pohledu zaměstnance se jedná o daňový výdaj osvobozený od daně z příjmů FO. „Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státní příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu, částky pojistného, které hradí zaměstnavatele pojišťovně za zaměstnance na pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod nebo jiný invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se zaměstnanec invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zvláštního právního předpisu, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu EU nebo Evropského hospodářského prostoru, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsíců a současně nejdříve roce dosažení 60 let; v úhrnu však maximálně do výše 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Toto platí v případech, kdy má právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zvláštního právního předpisu o pojistné smlouvě, kromě zaměstnavatele, který hradil pojistné.“²⁴

Pojistné: příjem je osvobozen od daně z příjmů, není součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Příjem je osvobozen do limitu 24 000 Kč ročně, příjem nad tento limit není od daně z příjmů FO osvobozen.

²³ Viz § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů.

²⁴ Viz. § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

3.7.2 Příspěvky a přípatky na stravování a nápoje²⁵

3.7.2.1 Platba zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnance daňovými výdaji jsou na mysli výdaje na provoz vlastního zařízení, kromě hodnoty potravin. Výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení se rozumí, např. spotřeba energie, údržba a opravy zařízení, odpisy DHM, DNHM zakoupení dlouhodobého drobného majetku, vytištění a prodej stravenek a další. „Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené doby, trvá alespoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho pracovní směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštních předpisů bude delší než 11 hodin. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.“²⁶

Z pohledu zaměstnance je stravování poskytováno nepeněžním plněním zaměstnavatele zaměstnanci, ke spotřebě na pracovišti, nebo v rámci závodní stravovací jídelny. Taková nepeněžní plnění jsou od daně z příjmů osvobozeny.²⁷

Pojistné: Hodnota nepeněžního plnění, která nepodléhá daní z příjmů FO, je z vyměřovacího základu vyjmuta.

3.7.2.2 Příspěvek zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

Daňový a odvodový režim:

Z pohledu zaměstnavatele jedná se o daňové výdaje na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů, zpravidla prostřednictvím **stravenek**. Podle zákona o daních z příjmů „příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance. Příspěvek na stravování v případě pracovní cesty 5 až 12 hodin.“²⁸

²⁵ PELC (2009)

²⁶ Viz. § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ Viz § 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů.

²⁸ Viz. § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

U **pohledu zaměstnance** je to nepeněžní příjem poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti, nebo v rámci závodního stravování. Peněžní příspěvky od daně z příjmů FO nejsou osvobozeny.

Pojistné: Hodnota poskytnutých nepeněžních plnění nepodléhající daní z příjmů FO, je z vyměřovacího základu vyjmuta. Peněžní plnění jsou však součástí vyměřovacího základu.

3.7.3 Odborný rozvoj zaměstnanců²⁹

3.7.3.1 Odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele, odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný jinými subjekty, užití vzdělávacího zařízení jako nepeněžní plnění

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj vynaložený na provoz vlastního vzdělávacího zařízení, nebo výdaje, spojené s odborným rozvojem zaměstnanců související s odborným rozvojem zaměstnanců, nebo rekvalifikace zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti. Podmínkou daňového uznání výdajů je, že odborný rozvoj zaměstnanců souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o nepeněžní výdaj osvobozen od daně z příjmů FO. Osvobozeny jsou částky, vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců, související s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Pojistné: Jedná se o příjem osvobozený od daně z příjmů FO, není součástí vyměřovacího základu. Příspěvky, které jsou zdanitelným příjmem, nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného, avšak pojistné se z nich neodvádí.

3.7.3.2 Příspěvek na vzdělávání jako pracovně právní nárok

Daňový a pojistný režim

Z pohledu zaměstnavatele pokud je na příspěvky specifikované vzdělávání zaměstnanců sjednán pracovněprávní nárok vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, jedná se o daňový výdaj.

Z pohledu zaměstnance se jedná o výdaj, který není osvobozen od daně z příjmů FO

²⁹ PELC (2009)

Pojistné: Tento příjem je součástí vyměřovacího základu.

3.7.4 Prodej bytu zaměstnanci³⁰

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele nemá prodej vliv na daňový základ.

Z pohledu zaměstnance Zákon o daních z příjmů nám říká, že příjem daně z příjmů FO se rozumí příjem peněžní i nepeněžní dosažený i směnou. Z toho vyplývá, že zaměstnanec zaplatil zaměstnavateli za poskytnutá práva, služby nižší cenu, než je cena zjištěná podle zákona o ocenění majetku.

Takové zdanitelné příjmy jsou zákonem o daních z příjmů příjmy pravidelné, nebo jednorázové, bez ohledu na to, zda na ně vznikl právní nárok, či nikoliv. „Příjmem se rozumí také částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnutá práva, služby, věci, kromě bytu nižší, v němž měl zaměstnanec bydliště po dobu 2 let, bezprostředně před jeho koupí, nižší, než je cena zjištěná podle zvláštního právního předpisu, nebo cena, kterou účtuje jiným osobám.“³¹ Aby mohl být tento nepeněžní příjem vyjmut ze zdanění daní z příjmů FO, musí být splněny následující podmínky: a) byt je v majetku zaměstnavatele; b) v tomto bytě má zaměstnanec bydliště; c) před koupí měl zaměstnanec v bytě bydliště nejméně 24 kalendářních měsíců d) musí se jednat o zaměstnance, u kterého se podle § 6 zákona o daních z příjmů. „Jedná o příjmy ze závislé činnosti, které podle současného nebo dřívějšího pracovněprávního poměru, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmů je povinen dbát příkazů plátce. Těmito příjmy se rozumí i příjmy za práci žáků a studentů z praktického výcviku.“³² Jestliže není splněn některý parametr, potom by zaměstnanci nebyl daňový příjem vyjmut; byl by tak dílčím základem daně zaměstnance.

Pojistné: Vzhledem k tomu, že tyto příjmy jsou od daně z příjmů osvobozeny, jsou z titulu osvobození vyjmuty z vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

³⁰ PELC (2009)

³¹ Viz § 6 odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³² Viz § 6 odst. 1 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

3.7.5 Doprava do zaměstnání³³

3.7.6 Příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj, pokud je sjednán v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, nebo dohodnut v individuální smlouvě. Benefitní plnění se stává na straně zaměstnavatele daňovým výdajem při dodržení zákonných parametrů.

Z pohledu zaměstnance se toto plnění peněžní či nepeněžní stává zdanitelným příjmem ze závislé činnosti, protože se jedná o příjem související se současným výkonem závislé činnosti.³⁴ Příjem je součástí dílčího základu daně z příjmů FO, je tedy zdaňován.

Pojistné: Příjem zaměstnance se stává součástí vyměřovacího základu pro odvod pojištění.

3.7.6.1 Poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek provozovatelů veřejné dopravy osob

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele je poskytování bezplatných, nebo zlevněných jízdenek provozovateli veřejné dopravy osob zaměstnancům případně rodinným příslušníkům nejen na cesty do zaměstnání daňově bezvýznamné. Nemají vliv na jeho daňový základ.

Z pohledu zaměstnance je zvýhodnění od zaměstnavatele zaměstnanci za poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek osvobozeno od daně z příjmů FO³⁵

Pojistné: příjem je osvobozen od daně z příjmů FO, není součástí pro odvod pojistného. Z titulu osvobození je od daně z příjmů FO z vyměřovacího základu vyjmuto.

3.7.7 Prodloužená dovolená, dny pracovního volna³⁶

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o benefitní plnění, které vzniklo z pracovního právního nároku a je tedy dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise nebo v individuální smlouvě. Jedná se o daňový výdaj zaměstnavatele. V tomto případě, by benefit

³³ PELC (2009)

³⁴ Viz. § 6 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁵ Viz. § 6 odst. 9 písm. e) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶ PELC (2009)

nebyl plněním pracovněprávních nároků, nestaly by se výdaje na ně vynaložené výdaji daňovými.

Z pohledu zaměstnance je uvedený peněžní příjem ze závislé činnosti zdaňován. Je dílčím základem daně zaměstnance. Jedná se o příjmy související se současným, budoucí nebo dřívějším výkonem závislé činnosti.³⁷

Pojistné: Příjem zaměstnance je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

3.7.8 Věrnostní a stabilizační plnění³⁸

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o befitní plnění, vyplývající z pracovněprávního nároku. Je tedy dohodnut v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisem, nebo v individuální smlouvě, je zaměstnavateli výdajem daňovým. Jedná - li se o benefiční plnění, které nevypovídá z pracovně právních nároků, nejedná se o výdaj daňový.

Z pohledu zaměstnance jsou veškeré obdobné peněžní příspěvky vyplacené zaměstnancům ze sociálního fondu, nejsou osvobozeny od daně z příjmů FO. Jedná se o příjmy ze závislé činnosti zaměstnance.

Pojistné: Příjem zaměstnance je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Jediná výjimka nevztahující se do vyměřovacího základu je poskytnutí poživateli starobního důchodu po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.³⁹

3.7.9 Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance

3.7.9.1 Služební auto i pro soukromé účely zaměstnance

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele benefitem je možnost zaměstnance používat služební vozidlo i pro soukromé účely

Z pohledu zaměstnance „Jedná-li se o poskytnutí zaměstnavatele zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jde- li o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního

³⁷ Viz. § 6 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁸ PELC (2009)

³⁹ Viz § 5 odst. 2 písm. f) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než 1000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1000 Kč. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely. Vstupní cenou se pro účely tohoto zákona rozumí vstupní cena uvedená v § 29 odst. 1-9.“⁴⁰

Zjednodušeně řečeno příjem ze závislé činnosti činí 1 % z vstupní ceny tohoto vozidla včetně daně z přidané hodnoty (DPH), v minimální výši 1000 Kč za každý započatý kalendářní měsíc.

Pojistné: Zúčtovaným příjmem se rozumí peněžní i nepeněžní plnění nebo plnění poskytnuté formou výhody poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci, nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru. Veškeré tyto příjmy se stávají součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného zákonem určené výši.

Příklady užití motorového vozidla k soukromým jízdám zaměstnance v praxi viz. Příloha č. 1.

3.7.9.2 Použití dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o výdaje např: na soukromé hovory zaměstnance, které platí zaměstnavatel. Tyto výdaje se stávají pro zaměstnavatele výdaji nedaňovými, pokud se nejedná o výdaje dohodnuté v individuální, smlouvě, jako pracovní právní nárok. Jedná se o výdaje, které představuje pro zaměstnavatele podle zákona o daních z příjmu § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 výdaj daňový.

Z pohledu zaměstnance pokud zaměstnanci zaměstnavatel platí soukromé hovory, je hodnota těchto hovorů součástí daňového základu zaměstnance, bez ohledu na to, zda jsou

⁴⁰ Viz. § 6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

daňově účinné či nikoliv. Pokud si zaměstnanec platí soukromé hovory sám, nemají tyto výdaje žádný vliv na daňový základ.

Pojistné: Pokud soukromé hovory zaměstnance platí zaměstnavatel, je hodnota těchto hovorů součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Tento benefit je daňově odvodově obtížně zpracovatelný.

3.7.10 Rekreační⁴¹

3.7.10.1 Poskytnutí rekreace formou užití vlastního zařízení

Daňový a pojistný režim:

Ze strany zaměstnavatele se jedná o výdaje na provoz rekreačního zařízení, jejichž výše je limitována do výše zdanitelných příjmů, jež zaměstnavateli plynou z poskytování takového zařízení.

Z pohledu zaměstnance se jedná o příjem za využití zdarma, nebo v ceně nižší než je cena obvyklá v rekreačních zařízeních. Tento příjem je od daně z příjmů FO osvobozen.⁴²

Pojistné: Jedná se o nepeněžní příjem osvobozený od daně z příjmů FO, nestává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

3.7.10.2 Poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele je to výdaj financovaný ze sociálního fondu. Jedná se o výdaje na nepeněžní benefiční plnění osvobozené od daně z příjmů FO. Tyto výdaje nemohou být výdaji daňovými.⁴³

Z pohledu zaměstnance je podstatné, že se jedná o nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci ze sociálního fondu, nebo zisku po jeho zdanění. Zaměstnavatel umožňuje používat zaměstnanci rekreační, zdravotnická, vzdělávací a další zařízení. Tyto příjmy jsou od daně z příjmů FO osvobozeny.

Pojistné: Tento nepeněžní příjem se nestává součástí vyměřovacího základu daně z příjmů FO pro odvod pojistného. Peněžní plnění je odváděno v plné výši, nepeněžní plnění

⁴¹ PELC (2009)

⁴² Viz. § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴³ Viz § 25 odst. 1 písm. h) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

se odvádí nad uvedený stanovený limit. Tyto příjmy se stávají součástí vyměřovacího základu.

3.7.11 Zdravotnická zařízení⁴⁴

3.7.11.1 Užití zdravotnických zařízení jako nepeněžní plnění

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o výdaje poskytované formou nepeněžního plnění, který je osvobozen od daně z příjmů FO.

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ze sociálního fondu, nebo ze zisku po jeho zdanění. Zaměstnanec má možnost bezplatně využívat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení tělovýchovná a sportovní zařízení a jiné. Nepeněžní plnění znamená, že využívána služba je zaplacená zaměstnavatelem přímo zdravotnickému zařízení a poskytnuta zaměstnanci.

Pojistné: Vzhledem k tomu, že se jedná o plnění osvobozené od daně z příjmů FO, nejsou tyto částky součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Za toto plnění se považuje i poskytnutí zdravotnického zařízení rodinným příslušníkům. Jedná-li se o peněžní plnění poskytované zaměstnancům ze sociálního fondu, jsou tyto plnění součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

3.7.11.2 Příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele to je výdaj ze sociálního fondu nebo zisku po zdanění. U zaměstnavatelů, kteří nevytvořili zisk, se jedná o výdaj na vrub nákladům, tyto výdaje nejsou na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Z pohledu zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem ze závislé činnosti.

Pojistné: Příjem zaměstnance je součástí vyměřovacího základů pro odvod pojistného.

⁴⁴ PELC (2009)

3.7.12 Kultura a sport⁴⁵

3.7.12.1 Příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce jako nepeněžní plnění

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o platbu ze sociálního fondu zaměstnavatele. Výdaj na toto nepeněžní plnění je osvobozen od daně z příjmů FO, nejedná se o výdaje daňové.⁴⁶

Z pohledu zaměstnance se jedná o nepeněžní plnění osvobozeny od daně z příjmů FO. Jedná se o nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ze sociálního fondu nebo fondu ze zisku po zdanění. Tyto výdaje jsou na dosažení, zajištění a udržení zisku ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce.

Pojistné: Příjmy nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

3.7.12.2 Příplatky na kulturní pořady a sportovní akce jako peněžní plnění

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o výdaje ze sociálního fondu. U zaměstnavatelů, kteří nevytvořili zisk, je to výdajem na vrub nákladům, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Pokud je peněžní nebo nepeněžní plnění na straně zaměstnance sjednán pracovněprávní nárok, je tento výdaj pro zaměstnavatele výdajem daňovým.

Z pohledu zaměstnance je tento příjem zdanitelným příjmem zaměstnance. Jedná se o příjem ze závislé činnosti zaměstnance.

Pojistné: Příjem zaměstnance je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

3.7.13 Dary zaměstnancům⁴⁷

3.7.13.1 Nepeněžní dary

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele výdaje na tyto benefiční plnění tedy nepeněžní plnění zaměstnanců nejsou daňovým výdajem. Tyto plnění jsou vypláceny ze sociálního fondu, jdou na vrub nákladům, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Nejedná se tedy o daňové výdaje.

⁴⁵ PELC (2009)

⁴⁶ Viz. § 25 odst. 1 písm. h) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁷ PELC (2009)

Z pohledu zaměstnance hodnota nepeněžních darů poskytovaných ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění, anebo na vrub nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše 2000 Kč ročně u každého zaměstnance.⁴⁸

Dary podle vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb jsou.⁴⁹

Tab. 3-2

DARY	
-	ZA MIMOŘÁDNOU AKTIVITU VE PROSPĚCH ZAMĚSTNAVATELE (<i>osobní pomoc při požáru, živelní události</i>)
-	ZA AKTIVITU HUMANITÁRNÍ, SOCIÁLNÍ.
-	ZA PÉČI O ZAMĚSTNANCE A JEJICH RODINNÉ PŘÍSLUŠNÍKY (<i>např. zabezpečení rozličných akcí pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky</i>)
-	<i>Aktivitou humanitárního charakteru může být např. bezpříspěvkové dárcovství krve, aktivitou sociálního charakteru třeba pomoc starším spoluobčanům, péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky je organizování různých kulturních, sportovních aj. akcí, dětských táborů atp. Vždy jde o aktivity nad rámec běžných povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.</i>
-	PŘI PRACOVNÍCH VÝROČÍCH 20 LET (a každých dalších 5 let) VÝKONU PRÁCE U ZAMĚSTNAVATELE.
-	PŘI ŽIVOTNÍCH VÝROČÍCH 50 LET (a každých dalších 5 let) VĚKU.
-	PŘI PRVÉM ODKHODU DO STAROVNÍCHO DŮCHODU NEBO PLNÉHO INVALIDNÍHO DŮCHODU.

Zdroj: PELC, (2009) str. 98

Dary poskytnuté v těchto případech jako nepeněžité dary jsou do výše 2 000 Kč ročně osvobozeny. Pokud hodnota darů přesáhne u jednoho zaměstnavatele 2 000 Kč ročně v jiném případě, než vyjmenovává vyhláška FKSP nejsou tyto dary u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů FO.

⁴⁸ Viz. § 6 odst. 9 písm. g) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁹ Viz. § 14 odst. 1 vyhlášky č. 114/2002Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

Dary poskytnuté v jakémkoliv jiném případě nejsou od daně z příjmů FO osvobozeny.

Pojistné: Částky osvobozené od základu daně nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Částky, které nejsou osvobozené od daně z příjmů FO, jsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Jediná výjimka nevztahující se do vyměřovacího základu je poskytnutí poživateli starobního důchodu po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.⁵⁰

3.7.13.2 Peněžní a nepeněžní dary jako pracovněprávní nárok

Daňový a pojistný režim:

Z pohledu zaměstnavatele jedná-li se o dar poskytnutý zaměstnancům jako pracovněprávní nárok, je tento výdaj pro zaměstnavatele výdajem daňovým.

Z pohledu zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem ze závislé činnosti.

Pojistné: Tento příjem je pro zaměstnance součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

V příloze 2 přikládám orientační tabulku o posuzování vybraných nepeněžních plnění u daní a pojistného.

⁵⁰ Viz § 5 odst. 2 písm. f) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

4 Uplatnění zaměstnaneckých benefitů v praxi

4.1 Profil společnosti

4.1.1 Společnost SIEMENS AG

Společnost byla založena před 161 lety. Siemens patří mezi největší globální elektrotechnické a elektronické koncerny. Zaměstnává zhruba 400 000 odborníků, kteří vyvíjejí a vyrábějí produkty, navrhují a instalují komplexní řešení na míru podle požadavku zákazníků a nabízejí portfolio služeb. Společnost Siemens nabízí zákazníkům ve 190 zemích inovační technologie a komplexní know – how. Společnost působí v sektorech průmyslu, energie a zdravotnictví. V obchodním roce 2007/2008 společnost dosáhla tržeb 77,3 miliard EUR a čistého zisku 1,9 miliardy EUR.

4.1.2 Siemens Česká republika

V roce 1990 bylo obnoveno zastoupení společnosti v České republice. Skupinu Siemens tvoří ve České republice přibližně 30 společností. Společnost je jedním z největších zaměstnavatelů v zemi a podniká v oblastech Informatiky a komunikace, Automatizace a řízení, Energetiky, Dopravy, Zdravotnictví, Domácích spotřebičů a Osvětlení. Společnost Siemens se zabývá v České republice obchodní a servisní činností v oblasti elektrotechniky a elektronických výrobků zařízení a investičních celků. V současnosti Siemens zaměstnává 12 500 zaměstnanců a patří tím mezi největší zaměstnavatele v ČR. V obchodním roce 2007/2008 vykázala skupina podniku Siemens v České republice obrát 44 miliard Kč.

4.1.3 Obory činnosti

4.1.3.1 Automatizace a řízení

Siemens je vedoucím dodavatelem produktů, systémů, komplexních řešení a služeb pro průmyslovou automatizaci, technologie budov a řízení silniční dopravy. Pomáhají svým zákazníkům optimalizovat výrobní procesy a zvyšovat jejich efektivitu s využitím nejmodernějších informačních technologií. Zákazníkům otevírají možnosti optimalizace ve čtyřech základních oblastech: automatizace výroby, automatizace procesů, automatizace budov a automatizace dopravy a logistiky.

4.1.3.2 Informace a komunikace

Siemens je jednou z předních světových firem a vedoucím dodavatelem komunikačních technologií v České republice. Svým zákazníkům nabízí ucelené spektrum produktů, řešení a služeb pro pevné i mobilní telekomunikační sítě a koncová

telekomunikační zařízení. Siemens je také systémovým integrátorem a dodavatelem business řešení.

4.1.3.3 Domácí spotřebiče

Společnost nabízí široké veřejnosti moderní a velice spolehlivé domácí spotřebiče: pračky, myčky, chladničky, sporáky a další zařízení pro domácnost. Domácí spotřebiče Siemens spojují atraktivní design s nejnovějšími poznatky rozvoje elektroniky.

4.1.3.4 Osvětlení

Prostřednictvím značky OSRAM nabízí společnost světovou špičku v osvětlovací technice. Dodává obecné světelné zdroje, speciální zdroje pro automobily, fotooptiku, optoelektroniku a elektroniku pro světelné zdroje.

4.1.3.5 Doprava

Siemens je vedoucím dodavatelem techniky a technologie v oblasti železniční dopravy i komponentů pro automobilový průmysl. Produkty a systémy Siemens odpovídají požadavkům moderní společnosti na mobilitu a zároveň ohleduplnost k životnímu prostředí. V České republice je firma Siemens nejvýznamnějším výrobcem kolejových vozidel i elektronického vybavení a dalších systémů pro automobily.

4.1.3.6 Nákup a logistika

Pro přístup na globální trhy, optimalizaci logistických procesů a e-commerce řešení nákupu bylo otevřeno regionální zastoupení Siemens Procurement and Logistics Services pro východní Evropu.

4.1.3.7 Zdravotnictví

Společnost nabízí nejmodernější produkty, služby a ucelená řešení v oblastech diagnostiky a léčebných metod a IT řešení pro zefektivnění procesů ve zdravotnických zařízeních. Technologie firmy přispívají ke zvyšování úrovně lékařské péče, napomáhá zpřesnění diagnostiky a umožňuje urychlení a zefektivnění léčebných procesů.

4.1.3.8 Energetika

Pro výrobu a rozvod elektrické energie nabízí společnost Siemens ucelenou paletu produktů a služeb. Nabízí vývoj, projektování, výstavbu i zajištění provozu ekologických zdrojů tepelné i elektrické energie.

4.2 Zaměstnanecké benefity společnosti Siemens s. r. o.⁵¹

Společnost nabízí svým zaměstnancům dva druhy benefitů, plošné a volitelné.

Plošné benefity poskytuje společnost v celé škále všem svým zaměstnancům. Mezi tyto benefity se řadí např: příspěvek na penzijní připojištění, odměny při pracovních a životních jubileích, příspěvek na stravování, 5 týdnů dovolené, možnost účasti na sportovních a společenských akcích pořádaných společností.

Volitelné benefity poskytuje společnost prostřednictvím Cafeteria systémů. V systému Cafeteria lze čerpat benefity v oblastech zdraví, kultury, vzdělávání, sportu a cestování.

Společnost netvoří na financování poskytovaných zaměstnaneckých benefitů žádný zaměstnanecký fond. Poskytované benefity jsou hrazeny ze zisku společnosti.

Dle interní směrnice společnost Siemens s. r. o. poskytuje svým zaměstnancům tyto zaměstnanecké benefity:

- *Odměny při pracovních a životních jubileích*
- *Příspěvek na penzijní připojištění*
- *Cafeteria systém*
- *Příspěvek na stravování*
- *Dovolená nad rámec zákona*
- *Bridge days*
- *Proplácení prvních tří dnů nemoci*
- *Firemní dobrovolnictví*

⁵¹ Zdroj: interní směrnice společnosti

4.2.1 Odměny při pracovních a životních jubileích

Tab. 4-1 Jednotlivé odměny při pracovních a životních jubileích

Příležitost	Nepeněžní plnění	Peněžní plnění
Za dlouhodobý výkon práce pro firmu - 10 let	Uveřejnění v časopise Siemens Report	Jedna měsíční mzda
Za dlouhodobý výkon práce pro firmu – 15 let	Uveřejnění v časopise Siemens Report	Jedna a půl měsíční mzdy
Za dlouhodobý výkon práce pro firmu – 20 let	Uveřejnění v časopise Siemens Report a Siemens Word	Dvě měsíční mzdy
Za dlouhodobý výkon práce pro firmu za každých dalších 5 let	Uveřejnění v časopise Siemens Report a Siemens Word	Dvě měsíční mzdy
Životní jubileum – 50 let	2000 bodů do cafeterie benefitů	
Životní jubileum – 55 let	5000 bodů do cafeterie benefitů	
Životní jubileum 60 let a více každých dalších 5 let	5000 bodů do cafeterie benefitů	
Dar k vlastní svatbě	1 den placeného volna navíc	2000,- Kč
Dar při narození dítěte	1 den placeného volna navíc	2000,- Kč
Dar při prvním odchodu do starobního důchodu		Jedna měsíční mzda

Zdroj: Interní směrnice společnosti

Výše uvedené odměny náleží všem zaměstnancům, kteří k datu dosažení příslušné příležitosti mají uzavřen pracovní poměr, absolvovali již zkušební dobu a nenacházejí se ve

výpovědi. Není-li stanoveno jinak, je za splnění této podmínky stanovené ocenění nárokem zaměstnance.

Jestliže zaměstnanec nárokoval benefit za dlouhodobý výkon práce pro firmu, je zaměstnanec povinen doložit svá tvrzení. Do této doby lze nárokovat taky dobu, kdy zaměstnanec pracoval u jiného zaměstnavatele, pokud je Siemens majoritním vlastníkem takového zaměstnavatele a pracovní poměry bezprostředně na sebe navazují.

Jedná-li se o vyplácení benefitu formou měsíční mzdy, rozumí se touto mzdou měsíční fixní mzda k datu dosažení dané příležitosti.

Dary a odměny s výjimkou životních jubileí, podléhají odvodu daně ze závislé činnosti a odvodům sociálního a zdravotního pojištění v rozsahu stanoveném platnými předpisy.

4.2.2 Příspěvek na penzijní připojištění

Společnost poskytuje příspěvky na penzijní připojištění pevným nebo variabilním příspěvkem. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění je poskytován zaměstnancům, kteří uzavřeli smlouvu o penzijním připojištění u jimi zvoleného penzijního fondu, mají uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou, jsou-li v pracovněprávním poměru dobu delší než 1 rok, mají trvalý pobyt na území ČR a dosáhli věku 18-ti let.

Společnost hradí svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění ve stejné výši jako je vlastní příspěvek zaměstnance. Výjimkou jsou zaměstnanci na mateřské dovolené a zaměstnanci s dlouhodobou pracovní neschopností, způsobenou pracovním úrazem, nebo nemocí z povolání. V těchto případech zaměstnanci nemusí svůj příspěvek odvádět.

Těmto zaměstnancům je poskytován pevný příspěvek, který zaměstnanec získá na základě řádně vyplněného formuláře.

Maximální možný měsíční příspěvek tvoří 3 % z fixní měsíční mzdy + případného měsíčního ohodnocení, nebo stanovených měsíčních prémie zaměstnance. Tzn. výše příspěvku je maximálně 3 % vyměřovacího základu zaměstnance a v úhrnu nepřesáhne 24 000 Kč za kalendářní rok. Do této maximální částky se započítává i příspěvek na kapitálové životní pojištění.

4.2.3 Cafeteria systém

Zaměstnanci je po nástupu do pracovního poměru zřízen virtuální účet v internetové aplikaci „Benefit plus“ jejím prostřednictvím může zaměstnanec čerpat benefity v oblastech zdraví, kultury, sportu a cestování.

Zaměstnanec může benefity čerpat na základě přímé či nepřímé objednávky:

- Přímá objednávka - jedná se o výběr benefitu z nabídky v internetové aplikaci „Benefit plus“
- Nepřímá objednávka - představuje výběr benefitů na poskytovateli, které nejsou uváděni v internetové aplikaci. Formou nepřímé objednávky nelze čerpat benefity v oblasti cestování, zájezdů a rekreace

Benefity lze čerpat do přiděleného kreditu, který je 6000 bodů za obchodní rok 2009/2010. Kredit je zveřejňován na intranetových stránkách.

Výše kreditu je stejná pro všechny zaměstnance s výjimkou zvláštní kategorie zaměstnanců, kterou jsou zdravotně postižení zaměstnanci, jejichž situace má vliv na jejich pracovní výkon. U těchto zaměstnanců je pro rok 2009/2010 toto bodové ohodnocení:

- Osoby s těžším zdravotním postižením (3. stupeň invalidity) 12 000 bodů
- Osoby zdravotně postižené (1. a 2. stupeň invalidity) a osoby zdravotně znevýhodněné 10 000 bodů

Smyslem výše bodů u těchto osob je čerpání benefitů za účelem znovuoobnovení a relaxace pracovní síly takto znevýhodněných zaměstnanců.

4.2.4 Příspěvek na stravování

Zaměstnanci je poskytován formou bezhotovostní úhrady ve smluvních stravovacích zařízeních. V případech, kdy zaměstnanci nemají možnost navštěvovat smluvní stravovací zařízení jsou zaměstnanci poskytnuty stravenky.

Příspěvek zaměstnavatele činí 55 % z hodnoty jídla v daném smluvním stravovacím zařízení. Jedná-li se o poskytování stravování formou stravenek zaměstnavatel uhradí 55 % hodnoty stravenky.

Nárok na stravování vzniká zaměstnanci po odpracování 3 hodin v dané pracovní směně.

4.2.5 Dovolená nad rámec zákona

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům 5 týdnů dovolené na zotavenou, z čehož 1 týden je poskytován nad rámec zákoníku práce.

4.2.6 Bridge days

Společnost poskytuje v jistých případech několikrát v obchodním roce placené dny volna v podobě tzv. překlenovacích dnů v období mezi čerpáním svátku a víkendem, mimořádných událostí apod. O překlenovacích dnech rozhoduje vedení společnosti.

Překlenovací dny jsou propláceny do výše ušlého výdělku a náhrada je předmětem odvodu daně a sociálního a zdravotního pojištění.

4.2.7 Proplácení prvních tří dnů nemoci

Společnost umožňuje od 1. 1. 2009 v případě první pracovní neschopnosti v kalendářním roce proplácení prvních 3 pracovních dnů jejího trvání. Proplácena je výše ušlého výdělku a jsou předmětem odvodu daně i sociálního pojištění a zdravotní pojištění.

4.2.8 Firemní dobrovolnictví

Každý zaměstnanec má možnost využít pracovat pro charitativní a obecně prospěšné organizace. Maximálně však 2 pracovní dny v obchodním roce.

Práce v neziskové organizaci musí být vždy odsouhlasena přímým nadřízeným prostřednictvím Žádosti o pracovní volno - firemní dobrovolnictví. Termín musí být zvolen tak, aby nenarušil plynulý průběh pracovních povinností.

Proplácena je výše ušlého výdělku. Výše ušlého výdělku je předmětem odvodu daně i sociálního a zdravotního pojištění.

4.2.9 Vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnanci společnosti absolvují při nástupu do zaměstnání tzv. integrační školení, ve kterém jsou seznámeni se společností, jsou jim představeny činnosti jednotlivých oddělení, intranet a zaměstnanecký portál. Školení probíhá interně a školí zástupci jednotlivých oddělení. Poté probíhá zaškolení na pracovišti a školení BOZP formou elearningu přes aplikaci Instructor.

Vzdělávací potřeby jsou identifikovány v rámci ročního hodnocení, záleží na druhu vzdělávací akce. Školení jsou zajišťována interními škooliteli, především v divizi Global

Shared Services, ostatní školení lze se souhlasem nadřízeného absolvovat u nasmlouvaných externích firem. Společnost nabízí katalog vzdělávacích aktivit, ze kterého lze vybrat jednotlivé aktivity (obsahuje tréninky v oblasti měkkých dovedností - manažerská školení, komunikační a prezentační dovednosti, schopnost vyjednávat apod.) konají se mimo firmu. Společnost zajišťuje i jazykové kurzy opět u nasmlouvaných firem, ty probíhají přímo na pracovišti, lektoři výukových kurzů docházejí na pobočku společnosti.

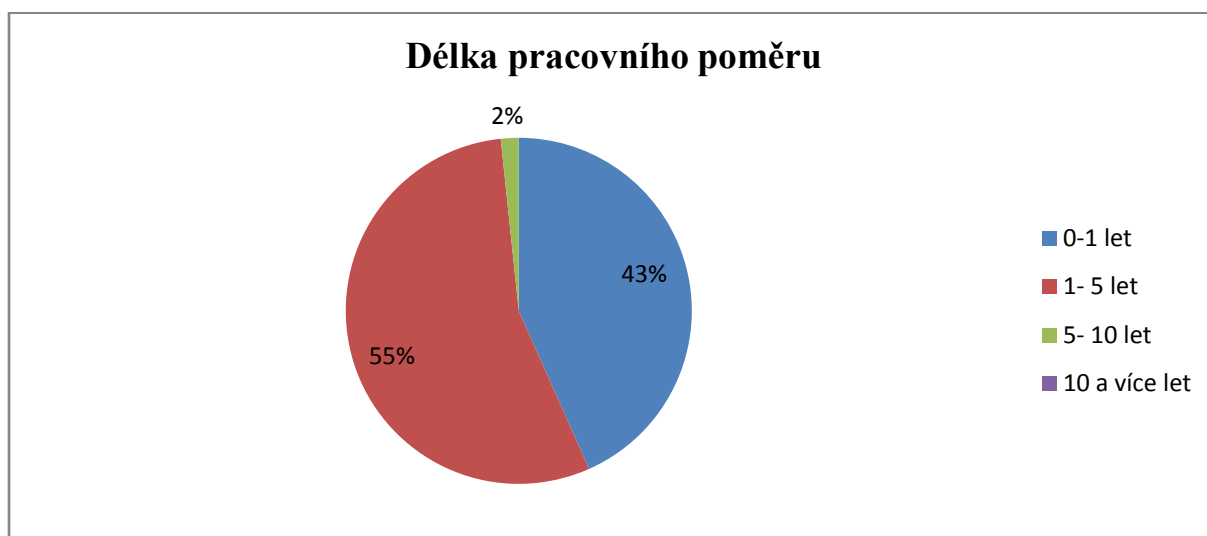
4.3 Dotazníkové šetření

Vytvořila jsem krátký dotazník, ve kterém jsem získala informace o spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity. Na dotazník odpovědělo celkem 60 zaměstnanců Ostravské pobočky Centra sdílení služeb (Global Shared Services).

1. otázka - **Jak dlouho pracujete u společnosti SIEMENS s. r. o.?**

Většina zaměstnanců je v pracovněprávním poměru v období 1 - 5. let.

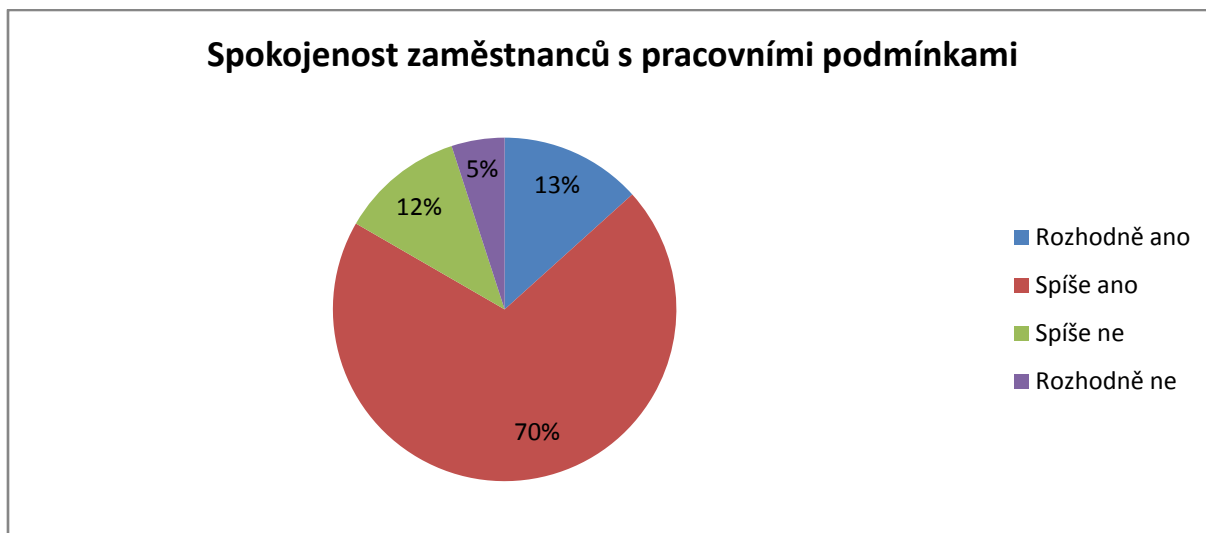
Graf: 1 Procentuální vyhodnocení - délky pracovního poměru



2. otázka – **Jak jste spokojeni s pracovními podmínkami?**

Zaměstnanci jsou s pracovními podmínkami vesměs spokojeni.

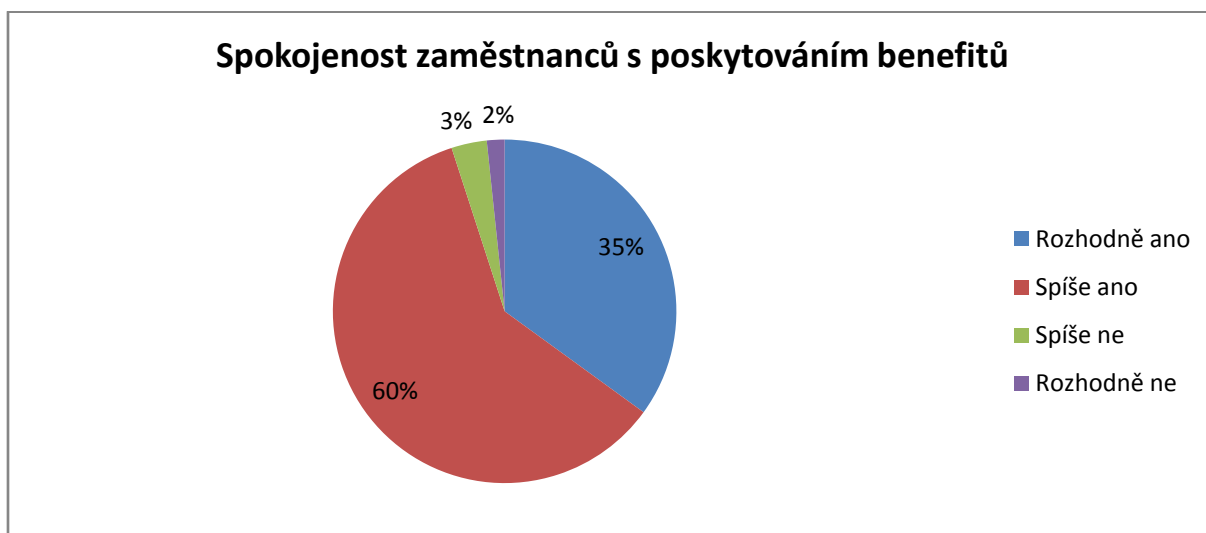
Graf: 2 Procentuální vyhodnocení - spokojenosti zaměstnanců s pracovními podmínkami



3. otázka - **Jste spokojeni s poskytováním benefitů nabízených společností?**

Zaměstnanci jsou s poskytováním benefitů převážně spokojeni.

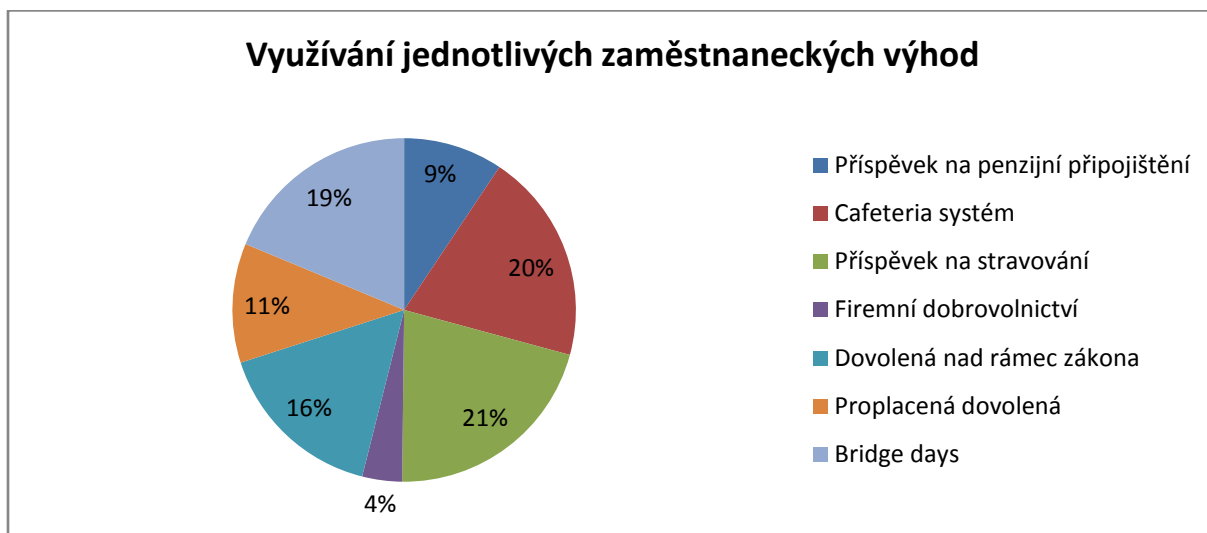
Graf: 3 procentuální vyhodnocení - spokojenosti zaměstnanců s poskytováním benefitů



4. otázka - **Jaké zaměstnanecké výhody využíváte?**

Zaměstnanci z nabídky poskytovaných benefitů využívají především příspěvky na stravování a využívání benefitů prostřednictvím Cafeteria systému.

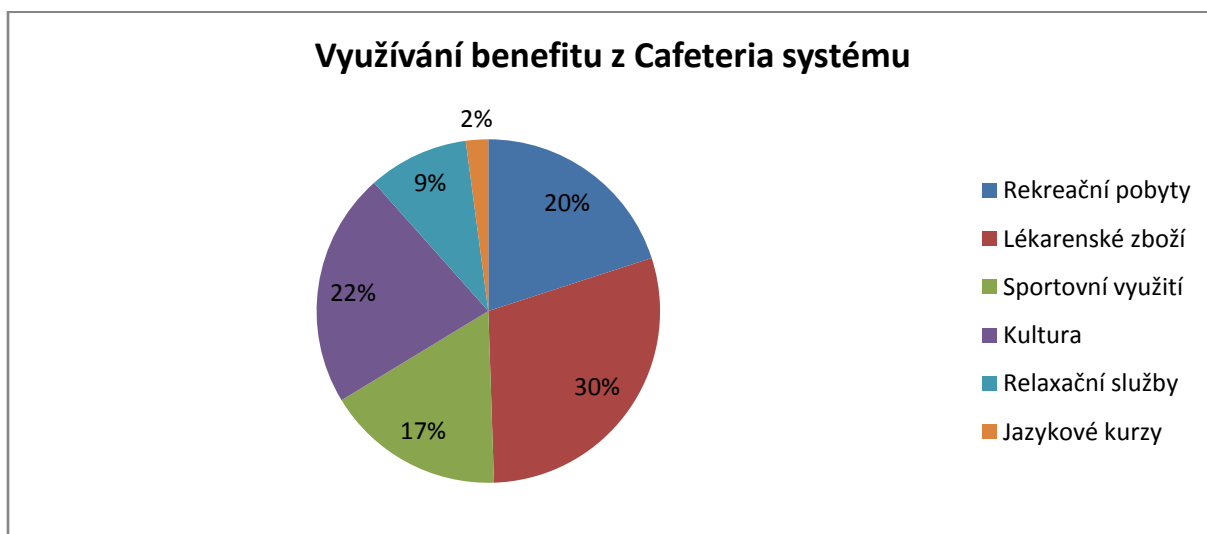
Graf: 4 procentuální vyhodnocení - využívání jednotlivých zaměstnaneckých výhod



5. otázka - **Požíváte-li Cafeteria systém, jaké benefity nabízené tímto systémem využíváte?**

Cafeteria systém zaměstnanci využívají benefity plnění prostřednictvím nakupování přes internetovou lékárnu. Zaměstnanci je také využívají plnění prostřednictvím úhrady vstupenek na kulturní a společenské akce, a uhrazení rekreačních pobytů zaměstná.

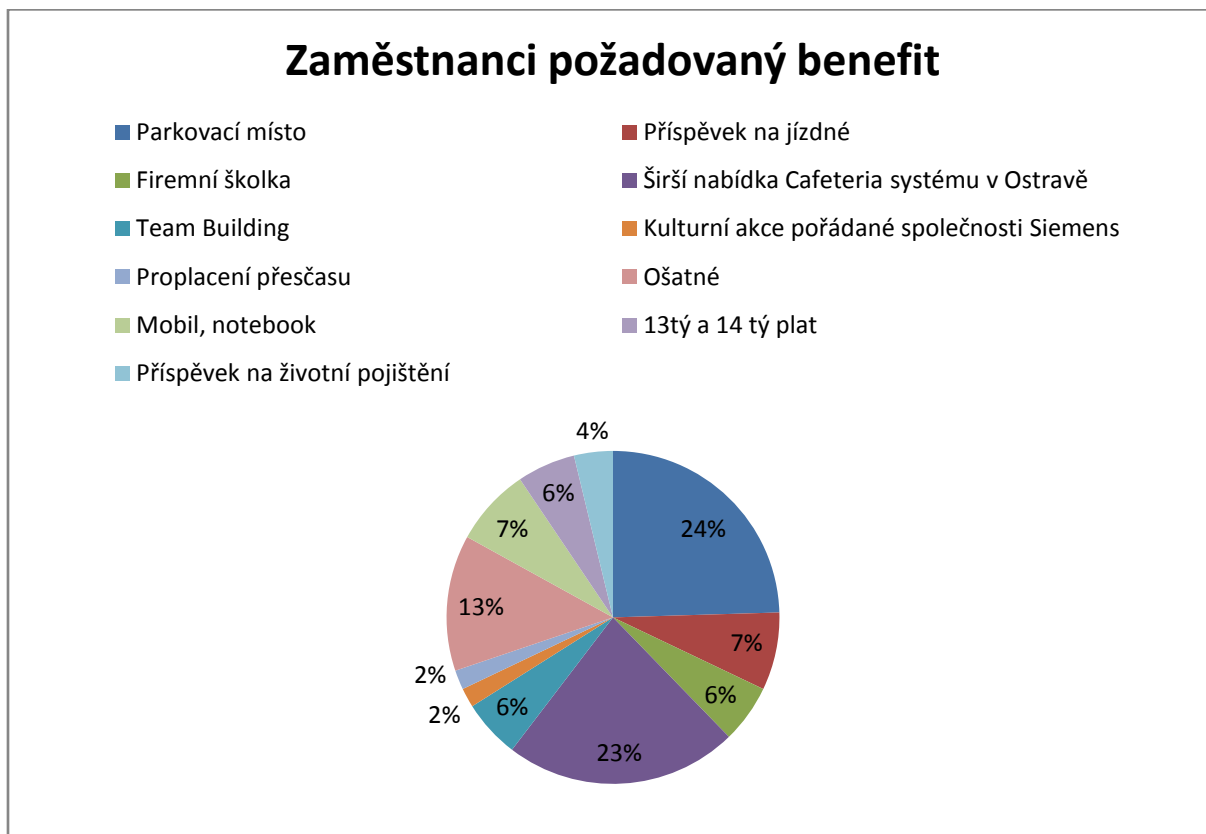
Graf: 5 procentuální vyhodnocení - využívání benefitů z Cafeteria systému



6. otázka - **Jaký benefit, který nenabízí společnost Siemens s. r. o., byste uvítali?**

Benefit, který by zaměstnanci nejvíce uvítali je rozšíření možnosti využití Cafeteria systému v Ostravě a jejím okolí. Druhým zaměstnanci požadovaným benefitem nenabízeným společností je zajištění parkovacích pro zaměstnance.

Graf: 6 Procentuální vyhodnocení - zaměstnanci požadovaných benefitů



5 Závěr

Cílem bakalářské práce je vymezení problematiky zaměstnaneckých benefitů, poskytovaných firmami zaměstnancům a zanalyzovat jejich účetní a daňové dopady v daňovém systému ČR. Smyslem je navrhnout optimální řešení využívání benefitů, které by byly výhodné jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnanců.

V prvních dvou částech bylo cílem vysvětlit a zanalyzovat jednotlivé zaměstnanecké benefity z pohledu daňového režimu, z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance a odvodového zatížení. Z pohledu daňového jsem zjistila, že benefity se člení na mimořádně zvýhodněné, které jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance daňově i odvodově nejvýhodnější. Na benefity s daňovou a odvodovou dílčí výhodou a na benefity plnění, které není pro zaměstnavatele daňovým výdajem. V třetí části jsem se zaměřila na poskytování benefitu konkrétní společností SIEMENS s. r. o. Společnost SIEMENS s. r. o. financuje poskytované benefity ze zisku. Jelikož je SIEMENS s. r. o. jedním z největších zaměstnavatelů v České republice, zaujalo mě, že taková velká společnost jako je právě SIEMENS s. r. o. nemá zřízenou odborovou organizaci, která by jednala se společností o požadavcích zaměstnanců a vymezila výši finančních prostředků a jednotlivých benefitů. Společnost má poskytované benefity uvedené v interní směrnici.

V dotazníkovém šetření, které bylo postaveno na spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity vyplynulo, že zaměstnanci jsou s poskytováním současných benefitů do určité míry spokojeni. Nejvíce využívanými benefity jsou jako u většiny zaměstnavatelů poskytované stravenky. Následujícím nejžádanějším benefitem je využívání Cafeteria systému, ve které zaměstnanci z nedostatku smluvních partnerů využívají především nákup lékárenských produktů prostřednictvím internetové lékárny.cz. Některé benefity poskytované firmou bohužel nejsou využívány z nezájmu zaměstnanců prakticky vůbec např: Firemní dobrovolnictví nebo z nedostatečného zajištění benefitů. V dotazníku byla položena otázka, jaké benefity, které společnost nenabízí, by zaměstnanci požadovali. Dotazníky vyplňovali zaměstnanci Ostravské pobočky, kteří by od společnosti SIEMENS s. r. o. ocenili především možnost parkování v blízkosti společnosti, dosud je zajištěno parkování pouze pro Teamleadry. Dále by ocenili rozšíření smluvních partnerů v rámci Cafeteria systému.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odborná literatura a časopisy:

JAKOUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1.1.2010.* 1. vyd. Praha: GRADA, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalistiky 2009.* 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetní předpisy pro podnikatele.* 3. vyd. Praha: ASPI, 2009. 604 s. ISBN 978-80-7357-435-2.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů 2009.* 1. vyd. Praha: ASPI 2009. 634 s. ISBN 978-80 7357-419-2.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké výhody a daně.* 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi.* 1. vyd. Praha: SONDY, 2005. 175 s. ISBN 80-86846-04-0.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009.* 1. vyd. Praha: LINDE, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

RANDOVÁ, K. *Sylabus předmětu Nepřímé daně A*

Zákony a vyhlášky:

Vyhláška 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 235/2007 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákona č. 568/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Internetové zdroje:

AKRMAN, L. Odboráři mohou jásat: Poslanci přehlasovali Klausovo veto a zrušili vyšší zdanění benefitů. Ihned.cz [online]. 2010, duben 13 [cit. 2010-04-22]. Dostupný z WWW: <<http://ekonomika.ihned.cz/c1-42498110-odborari-mohou-jasat-poslanci-prehlasovali-klausovo-veto-a-zrusili-vyssi-zdaneni-benefitu>>

LAZAR, O. Zaměstnavatele využívají benefity k úsporám i jako páku při snižování platů. Novinky.cz [online]. 2010, duben 01. [cit. 2010-04-10].Dostupný z WWW:
<http://www.novinky.cz/kariera/196465-zamestnavatele-vyuzivaji-benefity-k-usporam-i-jako-paku-pri-snizovani-platu.html>
<http://www.nur.cz/content/view/44/40/>
www.sodexo.cz

SEZNAM ZKRATEK

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČR – Česká republika

ČUS – Český účetní standard

DHM – Dlouhodobý hmotný majetek

DNHM – Dlouhodobý nehmotný majetek

DPH – Daň z přidané hodnoty

DZP – Daň z příjmů

EU – Evropská unie

FKSP – Fond kulturních a sociálních potřeb

FO – Fyzická osoba

OBCHZ – Obchodní zákoník

PO – Právnícká osoba

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1. - Praktické využití fondů ze zisku

Tabulka č. 2. - Dary

Tabulka č. 3. - Odměny při pracovních a životních příležitostech

Tabulka č. 4. - Příklady užití motorového vozidla k soukromým jízdám zaměstnance v praxi

Tabulka č. 5. - Orientační přehled o posuzování vybraných nepeněžních plnění u daní a pojistného

SEZNAM GRAFŮ

Graf: 1 Procentuální vyhodnocení - délky pracovního poměru

Graf: 2 Procentuální vyhodnocení - spokojenosti zaměstnanců s pracovními podmínkami

Graf: 3 procentuální vyhodnocení - spojeností zaměstnanců s poskytováním benefitů

Graf: 4 procentuální vyhodnocení - využívání jednotlivých zaměstnaneckých výhod

Graf: 5 procentuální vyhodnocení - využívání benefitů z Cafeteria systému

Graf: 6 Procentuální vyhodnocení - zaměstnanci požadovaných benefitů

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Příklady užití motorového vozidla k soukromým jízdám zaměstnance v praxi.

Příloha č. 2 Orientační přehled o posuzování vybraných nepeněžitých plnění u daní a pojistného

Příloha č. 3 Dotazník

PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo,
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně ke své vnitřní potřebě bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3),
- souhlasím s tím, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že údaje o bakalářské práci, obsažené v Záznamu o závěrečné práci, umístěném v příloze mé bakalářské práce, budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO,
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona,
- bylo sjednáno, že užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7. 5. 2010

.....
Magdalena Šmakalová

Adresa trvalého pobytu studenta:

Bednářská 288/17,
719 00 Ostrava 19